



**EMNİYET TEŞKİLATI MENSUPLARININ MESLEK
ALGILARI: EMEKLİ POLİSLERİN GÖRÜŞLERİ
ÜZERİNDEN BİR İNCELEME**

Abdullah ÖZALP

Yüksek Lisans Tezi

Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi

Ana Bilim Dalı

Dr. Öğr. Üyesi Muhammed Enes KAN

2026

(Her Hakkı Saklıdır)

T.C.
BAYBURT ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
SİYASET BİLİMİ VE KAMU YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI
SİYASET BİLİMİ VE KAMU YÖNETİMİ TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**EMNİYET TEŞKİLATI MENSUPLARININ MESLEK ALGILARI: EMEKLİ
POLİSLERİN GÖRÜŞLERİ ÜZERİNDEN BİR İNCELEME**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Abdullah ÖZALP

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Muhammed Enes KAN

BAYBURT-2026

KABUL VE ONAY

Dr. Öğr. Üyesi Muhammed Enes KAN danışmanlığında, Abdullah ÖZALP tarafından hazırlanan “Emniyet Teşkilatı Mensuplarının Meslek Algıları: Emekli Polislerin Görüşleri Üzerinden Bir İnceleme” başlıklı bu çalışma, 02.03.2026 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oy birliği ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Doç. Dr. Gökmen KANTAR

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Muhammed Enes KAN

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Mehmet KAPUSIZOĞLU

Bu tezin kabulü Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulu’nun/...../20... tarih ve 20...../.....-..... sayılı kararıyla onaylanmıştır.

Prof. Dr. Bünyamin ALIM
Enstitü Müdürü

BEYANNAME

Bayburt Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü tez yazım kılavuzuna göre Dr. Öğr. Üyesi Muhammed Enes KAN danışmanlığında hazırlamış olduğum “Emniyet Teşkilatı Mensuplarının Meslek Algıları: Emekli Polislerin Görüşleri Üzerinden Bir İnceleme” başlıklı yüksek lisans tezimin bilimsel etik değerlere ve kurallara uygun, özgün bir çalışma olduğunu, aksinin tespit edilmesi halinde her türlü yasal yaptırımını kabul edeceğimi beyan ederim.

02.03.2026

Abdullah ÖZALP



ÖN SÖZ

Emek ve özveriyle sürdürdüğüm yüksek lisans eğitim sürecimi ve “Emniyet Teşkilatı Mensuplarının Meslek Algıları: Emekli Polislerin Görüşleri Üzerinden Bir İnceleme” başlıklı yüksek lisans tezimi tamamlamanın mutluluğunu yaşıyorum. Tezimin bu bölümünü eğitim sürecim boyunca bana desteklerini esirgemeyen ve her aşamada beni teşvik eden değerli kişilere teşekkür etmek amacıyla yazıyorum. Öncelikle yüksek lisans eğitimim süresince değerli bilgi, birikim ve tecrübeleriyle her zaman yol gösterici olan, tez konumun belirlenmesinden tamamlanmasına kadar her aşamada desteğini ve rehberliğini esirgemeyen danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Muhammed Enes KAN hocama en içten teşekkürlerimi sunarım.

Bu çalışma vesilesiyle, öncelikle vatanın birlik ve bütünlüğü uğruna can alıp can veren tüm aziz şehitlerimizi ve gazilerimizi derin bir saygı ve minnetle yad ediyorum. Hakka yürüyenlerin aziz ruhları şad olsun. Kıymetli hatıraları, bu toplumun varlığının en önemli teminatıdır. Ülkemizin güvenliği ve huzuru için büyük bir özveriyle görev yapan Türk Emniyet Teşkilatı ve Türk Silahlı Kuvvetleri mensuplarına da şükranlarımı sunarım. Fedakarlıkları ve kararlılıkları, bu akademik sürecin her aşamasında sorumluluk bilincimi güçlendiren en önemli ilham kaynaklarından biri olmuştur.

Son olarak bu süreçte maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen, kıymetli eşim Merve TİZİ ÖZALP ve canım kızım Erva ÖZALP’e en derin şükranlarımı sunarım.

Abdullah ÖZALP

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

EMNİYET TEŞKİLATI MENSUPLARININ MESLEK ALGILARI: EMEKLİ POLİSLERİN GÖRÜŞLERİ ÜZERİNDEN BİR İNCELEME

Abdullah ÖZALP

Bayburt Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Muhammed Enes KAN

Bayburt-2026, Sayfa: 73

Bu çalışmanın amacı, emniyet teşkilatı mensuplarının meslek algılarını emekli polisler perspektifinden incelemektir. Polislerin mesleki algıları, sundukları hizmetin kalitesini doğrudan etkileyen bir faktör olduğundan, elde edilen bulguların ilgili literatüre ve politika yapıcılara önemli katkılar sunması beklenmektedir. Nitel araştırma desenine uygun olarak yürütülen çalışmada veriler, mülakat tekniği ile toplanmıştır. Amaçlı ve kartopu örnekleme yöntemleri kullanılarak 25 emekli polis memuru ile yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılmış ve veriler içerik analizi yöntemiyle analiz edilmiştir. Araştırma bulguları, meslek seçiminde hem devlete hizmet etme ideali gibi içsel motivasyonların hem de işsizlik ve maddi kaygılar gibi dışsal ekonomik faktörlerin etkili olduğunu göstermektedir. Katılımcılar mevzuatın yetersizliğinden; bilhassa çalışma saatleri, ek gösterge, mesai ücretleri ve tayin zorlukları gibi özlük haklarındaki sorunlardan şikayetçidir. Meslek, diğer iş kollarına kıyasla daha riskli ve stresli olarak algılanmaktadır. Teşkilat içi sorunlarda hiyerarşik ve katı örgüt yapısı, saha çalışmalarında ise vatandaşla doğrudan etkileşimin yarattığı zorluklar ön plana çıkmaktadır. Diğer kurumlarla ilişkilerde ise en temel sorunun koordinasyon ve bilgi paylaşımı eksikliği olduğu belirtilmiştir. Stresle başa çıkma mekanizması olarak aile ve meslektaş dayanışmasının önemine vurgu yapan katılımcılar, kadın polis algısında ise son yıllarda olumlu bir dönüşüm yaşandığını ve kadın personelin iş yaşam dengesindeki zorluklara rağmen başarılı bir performans sergilediğini ifade etmişlerdir.

Anahtar Kelimeler: Emniyet teşkilatı, polis, meslek algısı, güvenlik politikası, kamu politikası.

ABSTRACT

M. SC. THESIS

PROFESSIONAL PERCEPTIONS OF LAW ENFORCEMENT OFFICERS: AN EXAMINATION THROUGH THE VIEWS OF RETIRED POLICE OFFICERS

Abdullah ÖZALP

Bayburt University

Institute of Graduate Studies

Department of Political Science and Public Administration

Thesis Advisor: Assist. Prof. Dr. Muhammed Enes KAN

Bayburt-2026, Pages: 73

The aim of this study is to examine the professional perceptions of law enforcement officers from the perspective of retired police officers. Since police officers' professional perceptions directly affect the quality of service they provide, the findings are expected to make significant contributions to the relevant literature and policymakers. Conducted using a qualitative research design, data were collected through interviews. Semi-structured interviews were conducted with 25 retired police officers using purposive and snowball sampling methods, and the data were analyzed using content analysis. The research findings indicate that both intrinsic motivations, such as the ideal of serving the state, and extrinsic economic factors, such as unemployment and financial concerns, influenced career choice. Participants complained about the inadequacy of legislation; particularly regarding issues related to personal rights such as working hours, additional allowances, overtime pay, and difficulties in transfers. The profession is perceived as more risky and stressful compared to other occupations. In internal organizational problems, the hierarchical and rigid organizational structure stands out, while in field work, the difficulties created by direct interaction with citizens are highlighted. In relations with other institutions, the most fundamental problem is stated to be the lack of coordination and information sharing. Participants emphasized the importance of family and professional support as a coping mechanism for stress, and stated that there has been a positive transformation in the perception of female police officers in recent years, with female personnel demonstrating successful performance despite the challenges in work-life balance.

Keywords: Security forces, police, professional perception, security policy, public policy.

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	II
BEYANNAME	III
ÖN SÖZ	IV
ÖZET	V
ABSTRACT	VI
İÇİNDEKİLER	VII
TABLOLAR	IX
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	5
1. POLİSLİK MESLEĞİ	5
1.1. POLİSLİK MESLEĞİNİN TANIMI VE TEMEL NİTELİKLERİ	5
1.2. DÜNYADA POLİSLİK MESLEĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ	6
1.3. TÜRKİYE’DE POLİSLİK MESLEĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ	8
1.4. POLİSLİK MESLEĞİNİN GÜNÜMÜZDEKİ ÖNEMİ VE TOPLUMSAL ALGISI	12
İKİNCİ BÖLÜM	15
2. MESLEK ALGISI.....	15
2.1. MESLEK ALGISININ TANIMI VE KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ.....	15
2.2. MESLEK ALGISININ TARİHSEL GELİŞİMİ VE KURAMSAL YAKLAŞIMLAR ...	16
2.3. MESLEK ALGISINI ŞEKİLLENDİREN ETKENLER.....	19
2.3.1. Bireysel Etkenler: Kişilik, Değerler, Eğitim ve Yaşam Deneyimi	20
2.3.2. Kurumsal Etkenler: Örgüt Kültürü ve Yönetim Tarzı.....	21
2.3.3. Toplumsal Etkenler: Medya, Kamuoyu ve Sosyoekonomik Yapı	22
2.4. MESLEK ALGISININ KARİYER BELİRLEME SÜRECİNE ETKİSİ	23
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	25
3. EMEKLİ POLİSLERİN MESLEK ALGISI	25
3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI	25
3.2. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE SINIRLILIKLARI	25
3.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	26
3.3.1. Araştırma Deseni	26
3.3.2. Araştırma Soruları	26
3.3.3. Evren, Örneklem ve Çalışma Grubu	27
3.3.4. Veri Toplama Yöntemi.....	27
3.4. VERİLERİN ANALİZİ	28
3.5. BULGULAR.....	29
3.5.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	29
3.5.2. Katılımcıların Polislik Meslek Algısına İlişkin Bulguları	31
3.5.2.1. Katılımcıların polislik mesleğini seçme motivasyonlarına ilişkin bulgular	31
3.5.2.2. Polislik meslek mevzuatına ilişkin görüşler	33
3.5.2.3. Polislerin özlük haklarına ilişkin görüşleri	36
3.5.2.4. Polislik mesleğinin diğer meslek gruplarıyla kıyaslanarak değerlendirilmesi	38
3.5.2.5. Polislik mesleği icra edilirken karşılaşılan teşkilat içi problemler.....	40
3.5.2.6. Polislik mesleği icra edilirken karşılaşılan saha problemleri.....	42

3.5.2.7. Polislerin paydaş kamu kurumlarıyla olan etkileşimine ilişkin görüşleri.....	45
3.5.2.8. Polislik mesleğinin sosyal hayata etkisine ilişkin görüşler.....	47
3.5.2.9. Polislikte stres ve stresle başa çıkma yöntemlerine ilişkin görüşler	49
3.5.2.10. Kadın polislerin meslekteki konumu ve kadın polis algısına ilişkin görüşler	52
SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	55
KAYNAKÇA.....	65
EKLER.....	71
Ek 1: Araştırma Mülakat Formu.....	71
Ek 2: Etik Kurul Onayı	72
ÖZ GEÇMİŞ	73



TABLÖLAR

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri	29
Tablo 2: Polislik Mesleğini Seçme Motivasyonlarının Tematik Dağılımı	32
Tablo 3: Polislik Meslek Mevzuatına İlişkin Görüşlerin Tematik Dağılımı.....	34
Tablo 4: Özlük Haklarına İlişkin Görüşlerinin Tematik Dağılımı	36
Tablo 5: Polislik ve Diğer Mesleklerin Karşılaştırılmasının Tematik Dağılımı.....	38
Tablo 6: Teşkilat İçi Problemlere İlişkin Görüşlerin Tematik Dağılımı.....	41
Tablo 7: Polislerin Saha Problemlerine İlişkin Görüşlerin Tematik Dağılımı	43
Tablo 8: Paydaş Kamu Kurumlarıyla Etkileşime İlişkin Görüşlerin Tematik Dağılımı.....	45
Tablo 9: Polislik Mesleğinin Sosyal Hayata Etkisine İlişkin Görüşlerin Tematik Dağılımı ..	47
Tablo 10: Stres ve Başa Çıkma Yöntemlerine İlişkin Görüşlerin Tematik Dağılımı	50
Tablo 11: Katılımcıların Kadın Polis Algısına İlişkin Görüşlerinin Tematik Dağılımı	52



GİRİŞ

Güvenlik, günümüz devletlerinin en temel sorumluluk konularından biridir. Toplumların düzen içinde yaşamalarını, kişilerin temel hak ve özgürlüklerinin güvence altına alınmasını sağlayan en kritik kamu hizmetlerinden olan güvenlik, kamu yönetiminin etkinliğini ortaya koyan göstergelerden biri olarak değerlendirilmektedir. Bu kapsamda emniyet teşkilatı, devletin güvenlik politikalarının sahadaki uygulayıcısı konumundadır (Gül, 2008, s. 72). Emniyet teşkilatı, toplumun huzurunun korunması, suçun engellenmesi ve kamu düzeninin sağlanması gibi temel görevleri yerine getirirken aynı zamanda devletin vatandaşla en yakın temas kurduğu kurumlardan biridir. Bu nedenle teşkilatın kurumsal kapasitesi, personel niteliği ve teknolojik donanımı güvenlik hizmetlerinin başarısını önemli ölçüde etkilemektedir. Ayrıca, güvenlik politikalarının uygulanmasında şeffaflık, hesap verebilirlik ve toplumla iş birliği gibi unsurlar, vatandaşların devlete olan güven duygusunu pekiştirmekte ve vatandaşların güvenlik algısını pekiştirmektedir (Corhăneanu, 2025).

Emniyet teşkilatının etkinliği sadece yasal düzenlemeler, teknolojik imkanlar ya da idari yapı ile sınırlı değildir. Bu etkinliği belirleyen bir diğer önemli faktör, teşkilat mensuplarının mesleklerine ilişkin tutumları, değerleri ve algılarıdır. Bir kurumun başarısı, büyük ölçüde çalışanlarının görevlerini nasıl anlamlandırdıklarına, mesleklerine ne ölçüde bağlı olduklarına ve bu bağlılığın çalışma davranışlarına nasıl yansıdığına bağlıdır (Yenihan, 2014; Çekmecelioğlu, 2006). Bu bağlamda, güvenlik hizmetlerinin niteliğini artırmak ve kamu güvenliğini sürdürülebilir kılmak için emniyet personelinin mesleki motivasyonunun ve kurumsal aidiyetinin güçlendirilmesi büyük önem taşımaktadır.

Polislik mesleği doğası gereği yüksek stres, risk ve belirsizlik barındıran, aynı zamanda toplumsal etkileşimi yoğun bir görev alanıdır (Kıvrak & Kaya, 2014, s. 311; Albayrak, 2020, s. 3). Bu yönüyle polislik, kamu hizmeti sunan diğer meslek gruplarından duygusal dayanıklılık, kararlılık ve özveri gerektiren yapısıyla ayrılmaktadır. Dolayısıyla polislerin mesleklerine ilişkin algıları sadece bireysel bir yönelim değil, aynı zamanda kurumsal kültürün bir yansımasıdır. Meslek algısı kavramı bireyin çalıştığı işe yönelik düşüncelerini, değerlerini, beklentilerini ve mesleğine yüklediği anlamı kapsamaktadır (Super, 1990). Kişinin mesleğini nasıl algıladığı, onun o işe karşı geliştirdiği tutumları, davranışları ve kimlik inşasını etkilemektedir. Bu nedenle meslek algısının araştırılması, bireyin psikolojik iyi oluşunu, görev performansını ve örgütsel bağlılığını açıklamada oldukça önemlidir.

Emniyet teşkilatı özelinde bu durum daha da belirgindir. Çünkü polislik sadece kamu düzenini sağlayan bir meslek değil, aynı zamanda toplumsal vicdanın, adalet duygusunun ve

güvenin sembolüdür. Kişilerin toplumda huzurlu bir şekilde yaşamasını temin etmektedir (Ergün, 2021, s. 36). Polislerin kendi mesleklerine dair algılarının olumlu yönde olması, onların görev motivasyonlarını, özsaygılarını ve mesleki bağlılık düzeylerini artırmaktadır. Buna karşılık, olumsuz meslek algıları görev performansına, topluma karşı tutuma ve kurum içi ilişkilere olumsuz yansıyabilmektedir (İnankul, 2015). Bu nedenle, polislerin mesleki algılarının anlaşılması yalnızca bireysel bir psikolojik süreç değil, kamu yönetimi açısından da stratejik bir gereklilik olduğu düşünülmektedir.

Meslek algısının içeriği, bireysel faktörlerin yanı sıra örgütsel koşullar ve toplumsal etkileşimlerle de şekillenir. Çalışma koşulları, özlük hakları, mesleğin toplumdaki itibarı, yönetsel destek, kariyer fırsatları ve mevzuat düzenlemeleri polislerin meslek algısında belirleyici faktörlerdir (Erşahıs, 2010). Bunun yanında, medyanın polislik mesleğine dair oluşturduğu temsiller, kamuoyundaki algı ve toplumsal güven düzeyi, emniyet mensuplarının mesleklerini nasıl gördüklerini doğrudan etkileyebilmektedir. Algının olumlu olduğu ortamlarda polisler yüksek iş tatmini ve örgütsel bağlılık gösterirken, olumsuz algı ortamları tükenmişlik, motivasyon kaybı ve duygusal uzaklaşma durumları yaşanabilmektedir (Kınacı, 2011).

Türkiye'nin toplumsal ve yönetsel dönüşüm süreçleri içerisinde polislik mesleği de sürekli bir değişim ve yeniden yapılanma yaşamaktadır. Bu dönüşüm, hizmet anlayışının, mevzuatın, görev tanımlarının ve toplumsal beklentilerin değişimini de beraberinde getirmiştir. Halkla polis arasındaki ilişkinin doğası, kurum içi işleyiş kadar toplumsal güvenin sürdürülebilirliğini de belirleyen faktörlerden biridir. Günümüzde emniyet hizmetlerine duyulan ihtiyaç ve bu hizmetlerin niteliğine yönelik beklentiler artmış, dolayısıyla polislerin görev sorumlulukları ve kurumsal yükleri de genişlemiştir. Böyle bir ortamda meslek algısının incelenmesi, polislik mesleğinin sosyal, psikolojik ve kurumsal yönlerini bütüncül biçimde anlamayı mümkün kılmaktadır.

Polislikten mesleğinden emekli olan kişiler, aktif görev süresi boyunca kazandığı tecrübeleri ve kurumla kurduğu etkileşimi emeklilik döneminde de taşımaktadır. Kuruma ilişkin algı ve değerlendirmeleri, yıllara dayanan gözlemler ve tecrübelerle şekillenmiştir. Bu nedenle emekli polislerin mesleklerine yönelik algılarının araştırılması, hem meslek hayatının uzun vadeli yansımalarını anlamak hem de kurumsal kültürün kalıcılığını değerlendirmek açısından önemlidir. Emekli polislerin bakış açıları, teşkilatın geçmiş dönem uygulamalarına ve kurumsal atmosferine dair önemli bilgiler sunmaktadır.

Emniyet teşkilatı mensupları, görev hayatları boyunca hem teşkilat içi hem de saha temelli birçok sorunlarla karşılaşmaktadır. Bu sorunların, mevzuattan kaynaklanan eksiklikler,

özlük haklarına ilişkin memnuniyetsizlikler, kurumsal destek eksiklikleri, iş-sosyal yaşam dengesi problemleri ve yüksek stres düzeyi gibi boyutları vardır. Bununla birlikte, kadın polislerin kurumdaki konumuna dair algılar ve deneyimler de son yıllarda dikkat çekici bir araştırma alanı haline gelmiştir. Bütün bu faktörler bir arada düşünüldüğünde, emniyet personelinin mesleklerine yönelik algıları, bireysel kimlikten toplumsal değerlere uzanan çok katmanlı bir yapıyı temsil etmektedir.

Bu bağlamda, emekli polislerin polislik mesleğine ilişkin algılarını anlamak sadece akademik bir ilgi alanı değil, aynı zamanda kamu politikaları, insan kaynakları yönetimi ve örgütsel gelişim açısından da önem taşımaktadır. Türkiye’de polislik mesleğine dair geçmişten bugüne biriken kurumsal deneyimin emeklilerde nasıl anlam kazandığını incelemek, mesleğin değişen doğasını ve teşkilat kültürünün sürekliliğini analiz etmeye imkan tanıyacaktır. Dolayısıyla, yapılacak bilimsel çalışmalar, teşkilat içi eğitim politikalarının, motivasyon artırıcı yönetsel stratejilerin ve kurumsal memnuniyetin geliştirilmesine yönelik politika önerilerine de katkı sunabilecektir.

Bu araştırma, emekli polislerin mesleklerine ilişkin algılarının mahiyetini anlamaya ve bu algıyı biçimlendiren faktörleri ortaya koymaya yöneliktir. Emeklilik, meslek hayatının değerlendirilmesine imkan veren bir dönem olduğundan, katılımcıların geçmiş görev deneyimlerine dair analizleri, meslek algısının bireysel, kurumsal ve toplumsal boyutlarını ortaya koymaktadır. Bu kapsamda araştırma, polislik mesleğine yönelik algının bireysel, kurumsal ve toplumsal belirleyicilerini anlamaya, meslek mensuplarının görevlerine, meslek mevzuatına, özlük haklarına, toplumsal rollerine, örgüt içi ilişkilerine ve kadın polislerin meslekteki yerine ilişkin duygu ve düşüncelerini incelemeye odaklanmaktadır. Çalışmadan elde edilecek bulguların, teşkilat içi motivasyonun artırılması, stres ve tükenmişlik düzeylerinin azaltılması, kurumsal memnuniyetin yükseltilmesi ve emniyet hizmetlerinin kalitesinin artırılmasına katkı sağlayacağı öngörülmektedir.

Sonuç olarak bu araştırma, polislik mesleğini yalnızca görev temelli bir faaliyet olarak değil, aynı zamanda bireysel kimlik, toplumsal sorumluluk ve kurumsal kültür boyutlarını içeren çok yönlü bir olgu olarak ele almaktadır. Emekli polislerin mesleklerine dair algılarının incelenmesi, hem kurumsal gelişim hem de toplumsal güvenin güçlendirilmesi açısından kritik öneme sahiptir. Bu nedenle çalışma, kamu yönetimi ve örgüt araştırmaları literatürüne katkı sunarken, aynı zamanda politika yapıcılar ve kurum yöneticileri için pratik değerler taşıyacak bulgular üretmeyi amaçlamaktadır.

Bu çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde polislik mesleği kapsamlı bir şekilde ele alınacaktır. Bu bölümde, polisliğin dünyada ve Türkiye’deki tarihsel gelişimi,

günümüzdeki varlık nedeni ve önemi ile Türkiye’deki teşkilat yapısına ilişkin bilgilere yer verilecektir. Çalışmanın ikinci bölümünde ise meslek algısı kavramı incelenecektir. Bu bölümde kavramın tarihsel gelişimi, meslek algısını şekillendiren etkenler ve meslek algısının kariyer belirleme sürecindeki rolü ele alınacaktır. Üçüncü bölümde ise çalışmanın saha araştırması tanıtılacaktır. Emekli polislerin meslek algılarını belirlemeye yönelik olarak yapılan mülakat uygulaması ve bu çalışmanın bulguları bu bölümde sunulacaktır.



BİRİNCİ BÖLÜM

1. POLİSLİK MESLEĞİ

1.1. POLİSLİK MESLEĞİNİN TANIMI VE TEMEL NİTELİKLERİ

Polislik, kamu düzenini ve toplumsal huzuru sağlamak amacıyla devlet tarafından görevlendirilmiş, hukuka dayalı bir mesleki faaliyettir. Bu meslek, insan haklarını, adaleti ve toplumsal güvenliği koruma görevini üstlenirken, aynı zamanda toplumun devletle kurduğu ilişkinin en görünür boyutunu temsil etmektedir. Polisliğin temelinde, bireylerin güvenliğini sağlamak, suçun önlenmesini temin etmek ve toplum yaşamının düzenini korumak gibi çeşitli işlevler bulunur (Kavsıracı, 2020, s. 5310-5311). Bununla birlikte polislik, yalnızca yasa uygulayıcılığıyla sınırlı olmayan, geniş bir etik ve sosyal boyuta sahip kamusal bir meslek olarak değerlendirilmelidir.

Polisliğin en önemli niteliklerinden biri, modern toplumlarda meşruiyet kavramı üzerinden şekillenmesidir. Devlet, meşru fiziksel zor kullanma tekeline sahiptir (Tanilli, 2001, s. 11) ve bu yetkinin uygulanmasından birincil derecede polis kurumları sorumludur. Ancak polislik yalnızca güç kullanma yetkisini değil, bu yetkinin meşru, ölçülü ve toplum tarafından kabul görebilir şekilde kullanılmasını da kapsamaktadır. Bir başka deyişle, polisin eylemleri hukukla sınırlandırılmakla birlikte, aynı zamanda toplumsal vicdan ve etik ilkelerle de kontrol edilmektedir. Polisliğin meşruiyet temeli işte bu denge üzerine kuruludur.

Modern polislik anlayışı, sadece suçla mücadeleyi değil, aynı zamanda toplumsal ilişkilerin uyum içinde sürdürülmesini de amaçlamaktadır. Bu çerçevede polis, bireyler ile devlet arasında arabulucu bir rol oynamaktadır. Halkın günlük yaşamında kamu otoritesinin en somut yüzü olarak işlev gören polis, davranışları ve tutumlarıyla devletin adalet anlayışını temsil etmektedir. Toplumun polise duyduğu güven, yalnızca etkin görev icrasına değil, aynı zamanda polisin vatandaşlara karşı sergilediği adil, saygılı ve tarafsız tutuma bağlıdır (Tyler, 2004). Güç ile güven arasında kurulan bu hassas denge, polislik mesleğini diğer kamu hizmetlerinden ayıran en temel özelliklerden biridir.

Polislik mesleği, tarihsel süreçte ahlaki sorumluluklar açısından güçlü bir temele sahip olmuştur. Mesleğin profesyonel yapısı, etik değerlere dayanan bir görev bilinciyle şekillenir. Etik, polisin hukuki yetkilerini kullanırken adalet, dürüstlük, tarafsızlık ve insana saygı ilkelerini gözetmesini zorunlu kılan bir çerçeve sunmaktadır (Kavsıracı, 2018). Bu ilkeler yalnızca bireysel düzeyde değil, kurumsal kültürün inşasında da belirleyici bir rol oynamaktadır. Etik ihlaller, polisin toplumsal meşruiyetine ilişkin algıları zedelediği için, güçlü

bir mesleki etik bilinci, hem kurumun hem de bireylerin profesyonelliğini sürdürmesi açısından vazgeçilmezdir.

Polislik mesleğinin temel niteliklerinden biri profesyonelliktir. Profesyonellik; bilgiye, beceriye, sürekli öğrenmeye, disipline ve kamu hizmeti bilincine dayanır. Bu yönüyle polis, yalnızca kanunu uygulayan değil, sosyal süreçleri anlayan, krizleri yöneten ve çatışmaları önleyici bir görev üstlenen bir uzmandır. Profesyonellik, polisin karar alma sürecinde öz denetime, ölçülülüğe ve etik sorumluluğa sahip olmasını sağlar (Delice, 2014, s. 88). Aynı zamanda mesleğe duyulan saygı, üyelerinin profesyonel davranış standartlarına ne kadar bağlı kaldıklarıyla yakından ilişkilidir.

Polislik, doğası gereği yüksek düzeyde duygusal ve fiziksel dayanıklılık gerektirir. Görev sırasında karşılaşılan stresli, riskli ve zaman zaman travmatik durumlar, polisin hem insani hem de mesleki açıdan güçlü bir karaktere sahip olmasını zorunlu kılar. Bu nedenle empati, sabır, öz denetim ve iletişim becerileri polisliğin temel nitelikleri arasında yer alır. Modern yaklaşımlar, polisin yalnızca bir otorite figürü değil, aynı zamanda toplumun psikolojik ve sosyal refahını koruyan bir toplumsal destek aktörü olduğunu savunur (Skogan, 2006).

Etik ilkelere, adalet anlayışına ve insan haklarına dayanan bir polislik yapısı, demokratik toplumların işleyişinde önemli bir rol oynar. Polisin davranışlarına yön veren değerler sistemi, toplumda güven ve meşruiyet algısının sürdürülmesi açısından belirleyicidir. Gücün meşru ve ölçülü biçimde kullanılması, polisliğin karakterini belirleyen en önemli ilkelerden biridir. Böylece polislik, yalnızca kamu düzeninin korunması işlevine indirgenmeyip, bireylerin adalet duygusunu güçlendiren, toplumun barış içinde yaşamasına katkı sunan bir meslek kimliğine dönüşmektedir.

1.2. DÜNYADA POLİSLİK MESLEĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ

Polislik mesleğinin kökeni, toplumların düzen ve güvenlik ihtiyacına dayanır. Topluluk halinde yaşamaya başlayan ilk insan grupları, toplumsal düzeni korumak ve suç sayılan davranışları durdurmak amacıyla belirli görevler üstlenen kişilere yetki ve sorumluluklar vermeye başlamışlardır. Bu süreç, zamanla kurumsal bir görünüm kazanarak polisliğin temellerini oluşturmuştur. Antik medeniyetlerde güvenliğin sağlanması genellikle askeri güçler veya yöneticilere bağlı görevliler aracılığıyla yerine getirilmiştir. Babil, Roma, Mısır ve Yunan uygarlıkları, polisliğin ilk biçimlerinin görüldüğü toplumlardır. Örneğin Antik Roma’da “Cohortes Urbanae” adı verilen birlikler şehir güvenliğini sağlamak ve kamu düzenini korumakla görevlendirilmiştir (Yıldız, 2025, 107). Aynı şekilde Antik Atina’da “astynomos” adı verilen görevliler, kentte düzeni sağlamak, pazar denetimini yürütmek ve kamu huzurunu

korumakla yükümlüydüler. Bu dönemde polislik kavramı henüz profesyonel bir meslek olarak değil, yöneticilerin otoritesini koruyan bir görev alanı olarak devam etmiştir. Orta Çağ'da polislik işlevi genellikle feodal beylerin veya dini otoritelerin kontrolünde olmuştur. Güvenlik ve düzen sağlama işleri, askeri kuvvetler ve yerel muhafızlar eliyle yürütülmüştür. Orta Çağ Avrupa'sında "constable" ve "watchman" sistemleri, polisliğin kurumsallaşmasına doğru atılmış adımlardır (Subaşı, 2018, s. 120). Özellikle İngiltere'de kurulan "night watch" birimleri, yerel halkın gece güvenliğini sağlamak üzere oluşturulmuştur. Ancak bu sistemler çok dağınık, yerel ve disiplinli olmayan yapılar olarak işlemiştir (Emsley, 2014). Modern anlamda düzenli ve profesyonel bir polis teşkilatının kurulması, 18. yüzyılın sonları ile 19. yüzyılın başlarında gerçekleşmiştir. Modern polisliğin başlangıcı genellikle 1829 yılında Londra'da kurulan Metropolitan Police Service ile ilişkilendirilmektedir (Kurtoglu & Kılıç Akıncı, 2024, s. 197) İngiltere İçişleri Bakanı Sir Robert Peel tarafından kurulan bu teşkilat, polisliğin ilk kez sistematik, profesyonel ve yasal temellere dayalı biçimde örgütlenmesini sağlamıştır. Bu nedenle Peel, modern polisliğin kurucusu olarak kabul edilir. Onun geliştirdiği Peelian İlkeleri, polisliğin etik, toplumsal ve profesyonel temellerini belirlemiştir. Buna göre "polisin amacı toplumsal düzenin korunmasıdır, cezalandırmak değildir" gibi temel yaklaşım yer almaktadır. Bu anlayış, polislik mesleğine hukuki bir statü kazandırdığı gibi, halkla güven ilişkisine dayalı bir meslek etiği de kazandırmıştır. 19. Yüzyılın ortalarından itibaren polis teşkilatları Avrupa'nın diğer ülkelerine ve ABD'ye yayılmıştır. Fransa, Prusya ve Hollanda'da kurulan benzer yapılar, farklı yönetim sistemlerine göre şekillenmiştir. Kıta Avrupası'nda polis, daha çok merkezi ve otoriter bir yapıya sahip olurken, Anglo-Sakson dünyasında toplumla iş birliği anlayışı ön plana çıkmıştır. Bu dönem, polisliğin askeri niteliklerinden ayrılarak sivil bir kamu hizmetine dönüşmeye başladığı evre olarak değerlendirilmektedir (Bayley, 2006). 20. Yüzyıla gelindiğinde polislik, teknolojik gelişmeler, sanayileşme, göç ve kentleşme süreçlerinden etkilenerek önemli bir değişime uğramıştır. Bu dönemde profesyonel polislik anlayışı ortaya çıkmıştır. Özellikle ABD'de August Vollmer'in çalışmalarıyla geliştirilen bu yaklaşım, polisin eğitim düzeyinin yükseltilmesi, bilimsel yöntemlerden yararlanılması ve kurum içi hiyerarşinin güçlendirilmesi gibi özelliklerle tanımlanmıştır. Profesyonel polislik, polisin nötr, teknik ve yasalara sıkı sıkıya bağlı bir kamu görevlisi olarak konumlanmasını hedeflemiştir (Vollmer, 1936). Ancak bu model, zamanla halktan uzak, bürokratik bir yapıya dönüştüğü gerekçesiyle sıkça eleştirilmiştir. 1960'lardan itibaren toplumsal değişimler, sivil haklar hareketleri ve artan şehirleşme sonucunda, polis ile vatandaş arasındaki mesafenin azaltılması amacıyla yeni bir yaklaşım gelişmiştir. Bu dönemde toplum destekli polislik anlayışı gündeme gelmiştir. Bu yaklaşım, halkla iş birliği ve karşılıklı güven ilişkisi temelinde yürütülen bir polislik tarzıdır. Suçun yalnızca baskı yoluyla değil, toplumsal katılım ve iletişim yoluyla önlenebileceğini

savunmaktadır (Arap, 2017, s. 65). 1980’li ve 1990’lı yıllarda bu anlayışın yanında, suçların mekansal analizi ve veri temelli çalışma modellerini ön plana çıkaran problem odaklı polislik ve akıllı polislik yaklaşımları da gelişmiştir. Bugün polislik, küreselleşmenin, teknolojinin ve dijital güvenlik sorunlarının etkisiyle yeniden dönüşüm geçirmektedir. Siber suçlar, terörle mücadele, göç yönetimi ve insan hakları gibi alanlarda polisin görev tanımı ve alanı genişlemiştir. Modern dönemde polislik artık yalnızca suçun bastırılmasıyla değil, insan merkezli güvenlik, sosyal dayanışma ve demokratik katılım kavramlarıyla birlikte anılmaktadır. Bu anlamda polislik mesleği, tarihsel olarak askeri kökenlerden doğmuş olsa da günümüzde barış, güven ve hak temelli bir kamu hizmetine dönüşmüştür (Akdoğan, 2014).

Sonuç olarak dünyada polislik mesleği, tarih boyunca otoriter ve cezalandırıcı bir düzen aracı olmaktan, demokratik meşruiyet ve hizmet odaklı bir kamu kurumu haline doğru önemli bir dönüşüm geçirmiştir. Polisliğin tarihsel gelişimi, toplumların siyasi, ekonomik ve kültürel değişimleriyle paralel ilerlemiş, bugün ise etik değerlere, toplumsal katılıma ve teknolojik yeniliklere dayalı daha modern bir yapıya kavuşmuştur. Bu dönüşüm, hem polisliğin profesyonel karakterini hem de toplumla kurduğu güven ilişkisini tanımlayan önemli bir süreçtir.

1.3. TÜRKİYE’DE POLİSLİK MESLEĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ

Türkiye’de polislik mesleğinin tarihsel seyri, devletin yönetim anlayışındaki değişimlerin, kamu güvenliği politikalarının ve toplum-devlet ilişkisinin dönüşümünü yansıtan bir kronolojidir. Polis, tarih boyunca yalnızca asayişten sorumlu bir güvenlik görevlisi değil, aynı zamanda siyasal otoritenin meşruiyetini topluma yansıtan en görünür aktörlerden biri olmuştur. Bu nedenle, polislik mesleği Türkiye’deki devlet kurumlarının gelişimini, yönetim kültürünü ve toplumsal düzen anlayışını anlamak açısından önemli bir göstergedir. Osmanlı’dan günümüze uzanan süreçte polislik yapılanmaları devletin ihtiyaçlarına, toplumsal koşullara ve uluslararası gelişmelere göre sürekli biçim değiştirmiş, ancak her dönemde kamu düzeninin ve siyasal sistemin devam ettirilmesinde merkezi bir rol oynamıştır.

Osmanlı döneminde polisliğin kurumsal özelliğini taşıyan yapıların temeli devletin kuruluş yıllarında atılmıştır. Erken dönemlerde kamu düzeni, bugünkü anlamda ayrı bir kolluk teşkilatı tarafından değil, subaşılar, kadılar ve yerel yöneticiler tarafından sağlanmaktaydı. Subaşı, hem askeri hem sivil yetkilere sahipti ve suçluları yakalamak, kamu düzenini korumak, çarşı pazardaki denetimleri gerçekleştirmek ve cezaların uygulanmasını denetlemek gibi geniş sorumluluklara sahipti (Akkaya, 2013). Osmanlı idari yapısının temel özelliği olan patrimoniyal düzen, güvenlik hizmetlerini de bu düzene uygun biçimde örgütlemiştir. Bu dönemde kamu düzeninin bozulması sadece bireysel bir tehdit değil, doğrudan sultanın otoritesine yönelen bir

tehdit olarak değerlendirilmekteydi. Şehir güvenliği ases ve bostancı adı verilen görevlilerin denetiminde sağlanırken, taşrada sipahiler ve yerel beyler bu görevi yerine getiriyordu (Akkaya, 2024). Ancak devletin topraklarının genişlemesi, ticari yaşamın karmaşıklaşması ve nüfusun artmasıyla birlikte bu dağınık yapının yetersiz kaldığı görülmeye başlanmıştır. 19. yüzyıllar, Osmanlı İmparatorluğu'nun Avrupa karşısında yaşadığı askeri ve idari gerilemenin etkisiyle kapsamlı reform arayışlarının hız kazandığı dönem olmuştur. Güvenlik alanındaki en köklü dönüşümler II. Mahmud devrinde yaşanmıştır. 1826'da Yeniçeri Ocağı'nın kaldırılması sonrasında ortaya çıkan güvenlik boşluğu, modern devletin merkezi kolluk teşkilatı ihtiyacını çok açık şekilde ortaya koymuştur. Kurulan Asakir-i Mansûre-i Muhammediye ordusu geçici olarak iç güvenlik işlevini üstlenmiş, fakat bu askeri yapı, kentlerde artan asayiş sorunlarını çözmede yetersiz kalmıştır. Avrupa'daki örneklerden etkilenen Osmanlı yönetimi, 1845 yılında Polis Nizamnamesi'ni yayımlayarak şehir güvenliğini sağlamak, suçları önlemek ve kamu düzenini korumak üzere ilk modern polis teşkilatının temellerini atmıştır. Böylece polis memurları resmi olarak devlet kadrosuna katılmış ve görev tanımları yasal zeminde belirlenmiştir. Bu düzenlemeyle birlikte güvenlik hizmetleri askeri bir faaliyet olmaktan çıkarılıp sivil bir niteliğe kavuşturulmuş, kent hayatını düzenleyen bir meslek haline getirilmiştir. Ancak polislik uygulamaları uzun süre merkezi otoriteyi korumaya yönelik bir işlev taşımayı sürdürmüştür. Özellikle II. Abdülhamid döneminde kurulan Zaptiye Nezareti (1879), istihbarat toplama ve politik denetim görevleriyle öne çıkmıştır (Aslan, 2020). Bu yapı, hem vatandaşlar arasındaki kamu düzenini sağlamakta hem de muhalif hareketleri kontrol altında tutmakta kullanılmıştır. Bu nedenle Osmanlı polisliği, modernleşme sürecine rağmen sivil toplumla değil, iktidar otoritesiyle özdeşleşen bir kurum kimliği taşımıştır.

1908'de II. Meşrutiyet'in ilanı sonrasında özgürlük ortamının genişlemesi, polis teşkilatının yapısında da değişim ihtiyacını doğurmuştur. Polis okulları açılmış, rütbe sistemi ve görev tanımları gözden geçirilmiş, zabıta teşkilatlarıyla polis arasında idari ayırım yapılmıştır. 1909'da Zaptiye Nezareti kaldırılarak polislik daha sivil bir örgütlenmeye kavuşturulmuştur (Van, 2012). Fakat Birinci Dünya Savaşı ve işgallerin ardından merkezin zayıflamasıyla bu kurumsallaşma süreci duraksamış, ülke genelinde polislik faaliyetleri düzensiz ve yerel güçlerin kontrolünde sürdürülmüştür. Bu da Cumhuriyet döneminin ilk yıllarında güvenlik alanında kökten bir yeniden yapılanmayı mecburi kılmıştır.

Cumhuriyet'in ilanı, polislik mesleğinin modern bir devlet yapısı içinde yeniden tanımlandığı dönüm noktasıdır. 14 Mayıs 1930 tarihli ve 1624 sayılı Dahiliye Vekaleti Merkez Teşkilatı ve Vazifeleri Hakkındaki Kanun ile polis teşkilatının adı değiştirilerek Emniyet İşleri

Umum M¼d¼rl¼g¼ yap¼lm¼ř ve teşkilat bu yeni ad altında yeniden ¼rg¼tlenmiřtir (Bilgiç & Karakaya, 2002, 179). Ardından, 1932 yılında kabul edilen 2049 sayılı Polis Teşkilatı Kanunu ile teşkilatta yeniden bir yapılanmaya gidilmiştir (Mil, 2014). Yeni rejimin temel hedeflerinden biri, Osmanlı'daki askeri ve kişisel bağlılığa dayalı d¼zenin yerine, rasyonel-yasal ilkelere dayanan b¼rokratik bir polis sistemi kurmak olmuştur. 1937 yılında y¼r¼rl¼ėe giren 3201 sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu, bu hedefin somut bir g¼stergesidir. Kanun, polisin g¼revlerini detaylı olarak tanımlamış, kamu d¼zeninin sağlanması, suçların ¼nlenmesi, kamu g¼venliėinin korunması ve kanunlara uygun biçimde zor kullanma yetkisinin sınırlarını belirlemiştir (Resmi Gazete, 1937). Bu yasayla birlikte polis, modern devletin sivil bir unsuru olarak kalıcı bir stat¼ kazanmıştır. Erken Cumhuriyet d¼nemi boyunca polis, devletin modernleşme ve ulus inşası s¼recinin ideolojik unsurlarından biri olarak g¼r¼lm¼řt¼r. Cumhuriyet değerlerini halka benimsetme, kamu d¼zenini laik hukuk sistemine g¼re y¼r¼tme ve yeni vatandaşlık bilincinin yerleşmesine katkı sağlama g¼revleri polise y¼klenmiřtir. Bu yıllarda polis okulları kurularak mesleki eğitim sistematik hale getirilmiş, iç hukuk bilgisine dair dersler ¼n plana ¼ıkarılmıřtır (Karaman, 2009).

1930'lu ve 1940'lı yıllar Emniyet Teşkilatı'nın hem kadro hem ¼rg¼tsel yapı itibariyle g¼çlendiėi d¼nemdir. 1950'lerle birlikte T¼rkiye'de siyasal sistemin ¼ok partili hayata geçmesi, polis teşkilatını yeni bir sosyopolitik ortama taşımmıştır. Demokrat Parti d¼neminde artan şehirleşme, sanayileşme ve n¼fus hareketliliği, polis g¼rev alanlarını genişletmiş, trafik ve kamu d¼zeni gibi sivil alanlarda yeni bir sorumluluk ¼lçeėi ortaya ¼ıkarılmıřtır. 1960 askeri m¼dahalesiyle birlikte devlet g¼venlik sistemi yeniden yapılandırılmış, askeri y¼netim ¼zellikle polis teşkilatına y¼nelik kapsamlı değişiklikler getirmiştir (Dikici, 2014, s. 43).

1970'li yılların sonlarındaki yoğun siyasal ¼atıřmalar ve toplumsal olaylar, polisi devlet otoritesinin koruyucusu rol¼ne daha da yakınlılaştırmıştır. Polislik, bu yıllarda kamu d¼zenini sağlama y¼n¼nde sert uygulamalarla anılmaya başlanmıştır (Dikici, 2017, s. 118). 1980 sonrasında yaşanan yeniden yapılanma s¼reci, Emniyet Teşkilatı'nı profesyonel, bilgi temelli ve teknolojik olarak donanımlı bir kuruma d¼n¼řt¼rme ¼abalarına hız kazandırmıştır. Bu yıllar ve devamında artan ter¼r olayları, kaçakçılık, sınır ¼tesi suçlar ve kentsel g¼venlik riskleri, teşkilatın g¼rev yelpazesini daha da genişletmiştir. Aynı d¼nemde Polis Akademisi'nin y¼ksek¼ėretim d¼zeyinde eğitim vermeye başlamasıyla birlikte, polisliğin meslekleşme s¼reci akademik temele oturtulmuştur. Mesleğe ilişkin ¼alıřmalar, etik eğitim programları ve hizmet içi kurslar yaygınlaştırılmıştır. B¼ylece polislik, sadece idari bir g¼rev değil, bilgi, analiz ve iletişim gerektiren bir profesyonel meslek olarak g¼r¼lmeye başlanmıştır (G¼ndoėdu, 2009)

2000’li yıllarda Türkiye’nin Avrupa Birliği ile uyum süreci, Emniyet Teşkilatı’nın dönüşümünde yeni bir aşama oluşturmıştır. Demokratik güvenlik, şeffaflık ve insan haklarına saygı ilkeleri çerçevesinde yürütülen reformlar sonucunda toplum destekli polislik modeli benimsenmiştir. 2006 yılında yayımlanan Toplum Destekli Polislik konulu genelge, polisin halkla iletişimini artırmayı, güvenliğin yalnızca devletin tek taraflı görevi olmaktan çıkarılıp toplumsal bir sorumluluk olarak paylaşılmasını amaçlamıştır. Bu yaklaşım, toplumla polis arasında karşılıklı güven ve işbirliği kültürünün yerleşmesi bakımından önemlidir (Arap, 2017, s. 69).

Günümüzde Türkiye’de Emniyet Teşkilatı, İçişleri Bakanlığı’na bağlı olarak örgütlenmiş merkezi bir kurumdur. Emir-komuta zinciri Ankara’daki Emniyet Genel Müdürlüğü üzerinden yürütülmekte, 81 ilde İl Emniyet Müdürlükleri, ilçelerde amirlikler ve karakollar aracılığıyla hizmet verilmektedir. Teşkilatın görev alanı kamu güvenliğini sağlama, suçla mücadele, trafik düzeni, istihbarat, terörle mücadele, kaçakçılıkla mücadele, organize suçların önlenmesi, siber güvenlik ve toplumsal olayların yönetilmesi gibi çok geniş bir yelpazeyi kapsamaktadır (Emniyet Genel Müdürlüğü, 2023). Ayrıca Türkiye, Interpol ve Europol gibi uluslararası güvenlik kuruluşlarıyla entegre biçimde çalışmakta, bilgi paylaşımı, veri analizi ve uluslararası operasyonlarda aktif rol almaktadır.

Teknolojik gelişmeler Emniyet Teşkilatı’nın faaliyet alanlarını köklü biçimde dönüştürmüştür. Elektronik kayıt sistemleri, yüz tanıma, plaka okuma ve parmak izi veri tabanları sayesinde suçla mücadelede dijital analiz teknikleri kullanılmakta (Akkan, 2013, s. 46-60), siber suçlarla mücadele daire başkanlığı yeni dönemin güvenlik anlayışını temsil etmektedir. Bu teknolojik dönüşüm, polisliğin geleneksel saha temelli rolünü aşarak bilgi temelli bir kurumsal yapıya doğru dönüşmesine olanak sağlamıştır.

Sonuç olarak Türkiye’de polislik mesleğinin tarihsel gelişiminin, devletin güvenlik anlayışının dönüşüm süreciyle eş zamanlı olarak ilerlediği söylenebilecektir. Osmanlı döneminde devlet otoritesini muhafaza etmeye yönelik geleneksel bir kolluk yapılanması söz konusuysa, Cumhuriyet ile birlikte teşkilat sivil, yasal ve kamu hizmetine dayalı bir nitelik kazanmıştır. Günümüzde polislik, demokratikleşme, insan hakları, toplumsal katılım ve teknoloji temelli bir güvenlik yönetiminin parçası haline gelmiştir. Böylece Türk Emniyet Teşkilatı, tarihsel geçmişinden devraldığı merkeziyetçi geleneği korumakla birlikte çağdaş kamu yönetimi anlayışı içinde yeniden şekillenmiştir. Bu tarihsel süreç, polisin toplumla olan ilişkisini, devletin meşruiyetini temsil etme biçimini ve güven kavramının toplumsal algısını derinden biçimlendiren dinamik bir gelişim çizgisidir.

1.4. POLİSLİK MESLEĞİNİN GÜNÜMÜZDEKİ ÖNEMİ VE TOPLUMSAL ALGISI

Küreselleşmenin, kentleşmenin ve dijitalleşmenin hız kazandığı günümüz dünyasında polislik mesleği, artık sadece suçla mücadele veya asayişin sağlanmasıyla sınırlı olmayan çok yönlü bir kamu hizmeti alanına dönüşmüştür. Devletin temel görevlerinden biri olan kamu düzeninin korunması, bireylerin güvenliğinin sağlanması ve toplumsal barışın sürdürülmesi, demokratik polislik anlayışının merkezinde yer almaktadır. Günümüzde polislik, aynı anda hem bir güvenlik faaliyeti hem de toplumsal iletişim ve güven oluşturma görevi olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda polisin toplum içindeki konumu, yalnızca konjonktürel olaylara değil, aynı zamanda vatandaşla kurduğu ilişkilerin niteliğine, medyadaki temsil biçimlerine ve halkın kurumsal güven algısına bağlı olarak şekillenmektedir.

Modern devlet teorisinde kamu düzeni, toplumun barış içinde yaşayabilmesi için zorunlu bir koşuldur. Bu düzenin sürdürülebilmesi, hukukun uygulanması, suçların önlenmesi ve sosyal istikrarın korunması açısından polis kurumunun işlevi hayati öneme sahiptir. Günümüzde polis, devletin meşru güç kullanma tekeli temsil eden en somut kurumlardan biridir (Weber, 2004). Ancak modern polislik anlayışı, bu gücün sadece zor kullanmaya değil, aynı zamanda halkın rızasına, meşruiyetine ve güven duygusuna dayanması gerektiğini kabul etmektedir (Tyler, 2004). Güvenlik artık sadece fiziksel koruma değil, psikolojik ve sosyal refahın da bir parçası olarak değerlendirilmekte, polis bu anlamda kamu güvenliğini bütüncül bir yaklaşımla yönetmekle yükümlü bir kamu hizmeti aktörü haline gelmektedir.

Kamu düzeninin sağlanmasında polislik mesleğinin önemi, yalnızca suç örneklerinin azaltılmasıyla değil, aynı zamanda toplumsal istikrarın devam ettirilmesiyle ölçülmektedir. Polis, kriz dönemlerinde devletin devamlılığını temsil eden bir yapıdır. Doğal afetlerde, terör saldırılarında, kitlesel olaylarda veya toplumsal panik durumlarında düzeni sağlama işlevini üstlenmektedir. Bu durum, polisin yalnızca kanun uygulayıcı değil aynı zamanda kriz yöneticisi ve sosyal müdahale uzmanı rolünü de göstermektedir (Bayley, 2006). Bu çerçevede polis, toplumun günlük yaşamının görünmeyen altyapısını oluşturur. Toplumsal yaşamın sürekliliği ve bireylerin kendilerini güvende hissetmeleri, polisin görevini etkin ve adil biçimde yerine getirmesine bağlıdır.

Günümüzde demokratik rejimlerde polis, kamu düzenini sağlarken hukukun üstünlüğüne ve insan haklarına dayanmak zorundadır. Bu nedenle çağdaş polislik anlayışı, yalnızca suçla mücadele odaklı değil, aynı zamanda hak temelli, önleyici ve hizmet yönelimli bir modeli benimsemektedir. Polisin etkinliği, güç kullanımındaki etkinlikten çok, toplumun güvenini kazanmadaki başarısıyla ölçülmektedir. Araştırmalar, polise duyulan toplumsal güvenin, vatandaşların hukuka uyma eğilimini ve kamu kurumlarına karşı genel güven düzeyini

etkilediğini göstermektedir (Sunshine & Tyler, 2003, s. 513). Bu ilişki, polisliğin modern toplumlarda adaletin gözle görülen yüzü olduğunu göstermektedir.

Polis-halk ilişkilerinde son yıllarda öne çıkan yaklaşım, toplum destekli polislik anlayışıdır. Bu model, polisin halka yakın, diyalog kuran, katılımcı ve karşılıklı güvene dayalı bir ilişki biçimi geliştirmesini öngörür. 1980'lerden itibaren özellikle Anglo-Sakson ülkelerinde gelişen bu yaklaşım, zamanla diğer ülkelere de yayılmıştır (Skogan, 2006). Türkiye'de bu model 2000'li yılların başında kurumsal bir strateji haline gelmiş, 2006 tarihli Yönetmelik ile yasal çerçeveye kavuşturulmuştur. Toplum destekli polislik, vatandaşın suçun önlenmesi sürecine katılımını teşvik ederken, polis memurunun da halkla iletişim, empati, kültürel duyarlılık ve müzakere becerilerini geliştirmesini gerekli kılmaktadır.

Polis-halk ilişkilerinde güncel yaklaşımların bir diğer yönü, hesap verebilirlik ve saydamlık politikalarıdır. Bu politikalar, polisin görevini yürütürken hukuki ve etik ilkelerden sapmamasını, aynı zamanda kamuoyu nezdinde güvenilirliğini sürdürmesini amaçlamaktadır. Demokratik toplumlarda polis gücünün meşruiyeti, sadece yasal yetkilerine değil, toplumun bu güce yönelik algısına da dayanır. Bu nedenle son yıllarda birçok ülkede polis kurumları, performans raporlarını kamuya açıklamakta, etik kurullar oluşturmakta ve vatandaş şikayet mekanizmalarını güçlendirmektedir. Türkiye'de de benzer biçimde, polisin toplumsal saygınlığını sürdürmek için etik kodlar, insan hakları eğitimleri ve iletişim temelli uygulamalar yaygınlaştırılmıştır.

Bununla birlikte, polis-halk ilişkilerindeki toplumsal dinamikler yalnızca kurumsal politikalarla değil, medya ve kamuoyundaki temsil biçimleriyle de şekillenmektedir. Polis imajı, medya aracılığıyla hem güçlendirilmekte hem de zaman zaman zedelenebilmektedir. Özellikle televizyon programları, diziler, haber bültenleri ve sosyal medya içerikleri, polislik mesleğine ilişkin algıların oluşumunda önemli bir rol oynamaktadır. Medyada polisin kahramanlaştırıldığı temsiller, mesleğin fedakarlık ve disiplin yanını öne çıkarırken, hatalı veya aşırı güç kullanımına ilişkin görüntüler, kamu vicdanında derin itibar kayıplarına neden olabilmektedir. Bu durum, polisin hem toplumsal destek hem de denetim açısından sürekli görünür ve tartışılır bir konumda kalmasına neden olmaktadır.

Yeni medya ortamları, polis-toplum ilişkisini çift yönlü bir etkileşim noktasına dönüştürmüştür. Sosyal medya, bir yandan polisin anlık bilgilendirmeler yaparak şeffaflık sağlamasına olanak tanırken, diğer yandan muhtemel hataların geniş kitlelere hızlı biçimde yayılmasına da zemin hazırlamaktadır. Bu durum, polis imajını kırılgan hale getiren bir faktör olarak değerlendirilebilecektir. Bununla birlikte sosyal medya, polis kurumunun kendini anlatma ve toplumla doğrudan iletişim kurma potansiyelini de artırmaktadır (Crump, 2011).

Dolayısıyla medya, hem bir fırsat hem de bir risk alanıdır, doğru yönetildiğinde polis kurumuna olan güveni pekiştirirken, yanlış temsiller güven ilişkisini zedeleyebilmektedir.

Kamuoyundaki polis algısı, toplumun genel güvenlik kültürü ve devlete bakış açısıyla yakından ilişkilidir. Güvenlik kültürü güçlü olan toplumlarda polis, daha çok kamu hizmeti sağlayan bir profesyonel otorite figürü olarak görülürken, otoriteye dair güvensizlik bulunan toplumlarda polis, denetim ve ceza mekanizmasının temsilcisi olarak algılanmaktadır (Loader & Mulcahy, 2003). Türkiye’de yapılan kamuoyu araştırmaları, polise duyulan güven düzeyinin genellikle orta-yüksek seviyede olduğunu, ancak bu güvenin istikrarsız toplumsal olaylar veya politik kriz dönemlerinde dalgalandığını göstermektedir. Toplumun polisten beklediği en temel unsurlar, adaletli davranış, ölçülülük ve tarafsızlıktır. Bu değerler korunduğunda, polislik mesleği kamu otoritesi ile vatandaş arasındaki güven köprüsü işlevini güçlendirir.

Sonuç olarak polislik, günümüz toplumlarının istikrarlı işleyişi için vazgeçilmez bir kurumdur. Ancak modern dünyada polisin görevi, yalnızca suçla mücadele veya düzeni sağlamakla sınırlı değildir. Aynı zamanda toplumsal güveni tesis etmek, bireylerin hak ve özgürlüklerini korumak ve demokratik değerleri yaşatma sorumluluğunu da kapsamaktadır. Kamu düzeni, polis-halk ilişkilerinin kalitesiyle doğru orantılıdır. Bu nedenle günümüzde polislik mesleğinin başarısı, artık sadece operasyonel etkinlikle değil, halkla kurduğu diyalog, etik duruşu ve toplumsal meşruiyetinin gücüyle ölçülmektedir. Medya temsilleri, kurumsal iletişim stratejileri ve katılımcı güvenlik anlayışları, modern polisliğin vazgeçilmez bileşenleri haline gelmiştir. Polis, çağdaş toplumlarda yalnızca güvenliği sağlayan değil, aynı zamanda güven duygusunun kendisini inşa eden bir kurumdur.

İKİNCİ BÖLÜM

2. MESLEK ALGISI

2.1. MESLEK ALGISININ TANIMI VE KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

Meslek kavramı, bireyin toplumsal yapı içerisindeki konumunu, statüsünü ve rolünü belirleyen temel unsurlardan biri olarak kabul edilmektedir. Meslek, belirli bir eğitim süreci sonunda bireye kazandırılan bilgi ve becerilerle mal üretmek, hizmet sunmak ve bunun karşılığında gelir elde etmek amacıyla, önceden belirlenmiş kurallar çerçevesinde yürütülen iştir (Kolçak, 2013, s. 67). Meslekler, sadece ekonomik bir gelir kaynağı olmanın ötesinde, bireyin kimliğini, sosyal ilişkilerini ve toplumsal algılanış biçimini doğrudan etkileyen sosyal yapılardır.

Algı ise nesne ve olayların yalnızca kendi özellikleriyle değil, aynı zamanda bulundukları çevre ve diğer nesne ile olaylarla kurdukları ilişkilerle birlikte zihinde değerlendirildiği süreç olarak tanımlanmaktadır (Ceviz, 2018). Algı, duyu organlarımız aracılığıyla aldığımız bilgilerin zihnimiz tarafından düzenlenip anlamlandırılması sürecidir. Başka bir deyişle, bireyin çevresindeki uyaranlara anlam yüklemesi olarak ifade edilmektedir (Arkonaç, 1998, s. 65). Dış dünyadan gelen uyarıcıların zihinsel olarak yorumlanması şeklinde de açıklanabilen algı, neyi nasıl gördüğümüzü, olayları nasıl değerlendirdiğimizi, nelere inandığımızı ve buna bağlı olarak nasıl davrandığımızı biçimlendirir. Bu süreç, bireyin geçmiş deneyimleri, kültürel kodları, değer yargıları ve beklentileri tarafından şekillendirilmektedir. Dolayısıyla algı, nesnel gerçekliğin birebir yansıması değil, bireyin zihinsel ve toplumsal süzgecinden geçen sübjektif bir inşa sürecidir. Bu iki kavramın kesişim noktasında yer alan meslek algısı, bireylerin ve toplumun belirli bir mesleğe yüklediği anlamlar, değerler ve beklentiler bütünü olarak ortaya çıkmaktadır.

Meslek algısı, bireyin kendi mesleğine veya toplumun belirli bir mesleğe ilişkin sahip olduğu düşünce, tutum, inanç ve değerlendirmelerin tamamını kapsayan çok boyutlu bir olgudur. Bireyin meslek algısının kendisine uygun olmaması, o mesleğin kişilik özellikleriyle de örtüşmediğini gösterir ve bu durumda mesleki başarı beklenemez. Meslekte yaşanan başarısızlığın, bireyin yaşamının tüm alanlarına yayılan bir mutsuzluğa yol açması muhtemeldir. Bu nedenle meslek seçimi yapılırken bireyin ilgi, yetenek, değer ve olanaklarıyla uyumlu tercihlerde bulunması beklenmektedir (Kotan, 2017, s. 17). Bu bağlamda meslek algısı, bireyin mesleki motivasyonunu, iş doyumunu, örgütsel bağlılığını ve mesleki kimliğini doğrudan etkileyen temel bir değişken olarak kabul edilmektedir.

Toplumsal düzeyde ise meslek algısı, bir mesleğin toplum nezdindeki meşruiyetini ve kabul düzeyini belirleyen önemli bir göstergedir. Durkheim’a (1992) göre meslekler, toplumsal dayanışmanın kurumsallaşmış biçimleridir ve bu nedenle toplumun mesleklere atfettiği anlamlar, sosyal düzenin devamlılığı açısından hayati bir öneme sahiptir.

Örgütsel davranış literatüründe meslek algısı, bireyin mesleğine yönelik öznel değerlendirmeleri ile bu değerlendirmelerin davranışsal çıktıları arasındaki ilişkiyi açıklamak amacıyla ele alınmaktadır (Schein, 1978). Bu bağlamda meslek algısı, bireyin mesleki motivasyonunu, iş doyumunu, örgütsel bağlılığını ve mesleki kimliğini doğrudan etkileyen önemli bir değişken olarak kabul edilmektedir.

Toplumsal düzeyde ise meslek algısı, bir mesleğin toplum nezdindeki meşruiyetini ve kabul düzeyini belirleyen önemli bir göstergedir. Durkheim’a (1992) göre meslekler, toplumsal dayanışmanın kurumsallaşmış biçimleridir ve bu nedenle toplumun mesleklere yüklediği anlamlar, sosyal düzenin sürekliliği açısından oldukça önemlidir.

Literatürde meslek algısının oluşumunda etkili olan faktörler çok boyutlu bir şekilde ele alınmaktadır. Bunlar genel olarak şunlardır (Kara vd., 2022, 507);

- Mesleki yetkinlik
- Mesleği tercih gerekçeleri
- Mesleki gelişim
- Mesleki memnuniyet
- Mesleki üretkenlik

Sonuç olarak meslek algısı, bireysel tecrübeler ile toplumsal yapıların kesişim noktasında şekillenen dinamik ve çok boyutlu bir olgudur. Bu kavram, sadece meslek mensuplarının öznel tutumlarını değil, aynı zamanda toplumun mesleklere atfettiği değerleri ve beklentileri de göstermektedir. Bu yönüyle meslek algısı, mesleklerin toplumsal işlevlerini, meşruiyetlerini ve sürdürülebilirliğini anlamada temel bir analitik araç olarak değerlendirilmektedir.

2.2. MESLEK ALGISININ TARİHSEL GELİŞİMİ VE KURAMSAL YAKLAŞIMLAR

Toplumların ekonomik, kültürel ve sosyal dinamikleri içinde meslek kavramı, yalnızca bireyin geçimini sağladığı bir uğraş değil, aynı zamanda toplumsal kimliğinin ve yaşam biçiminin önemli bir parçasıdır. Birey, mesleği aracılığıyla hem topluma katkı sunmakta hem de kendisini tanımlamaktadır. Bu süreçte meslek, kişinin yalnızca ekonomik rolünü değil, değerler sistemini, benlik algısını ve sosyal statüsünü de biçimlendirir. Bu nedenle meslek algısı kavramı, bireyin kendi mesleğine ve mesleğin toplum içindeki konumuna ilişkin sahip olduğu

düşünce, duygu ve değerlendirmelerin tamamı olarak tanımlanabilir. Ancak meslek algısının anlaşılabilmesi için öncelikle algı kavramının temel psikolojik çerçevesinin açıklanması gerekir.

Daha önce de ifade edildiği gibi algı, bireyin çevresinde meydana gelen fiziksel uyarıcıları anlamlandırma, organize etme ve kişisel deneyimlerine göre yorumlama sürecidir. Bu yönüyle algı, yalnızca bireyin dış dünyadan aldığı bilgi ile sınırlı kalmaz, aynı zamanda o bilginin zihinsel temsilleriyle, değer sistemleriyle ve geçmiş yaşantılarla da biçimlenir (Cüceloğlu, 2013). Dolayısıyla algı, öznel bir süreçtir. Farklı bireyler aynı olguyu farklı biçimlerde yorumlayabilmektedir. Sosyal yaşamda algı, bireylerin olayları ve kişileri değerlendirirken kullandıkları zihinsel çerçeveleri oluşturur. Bu çerçeveler, bireyin toplumsal rolleri, yaşadığı kültür, eğitim düzeyi, medya etkileri ve kişisel deneyimlerinden etkilenmektedir.

Meslek algısı, bireylerin belirli bir mesleğe ilişkin olarak kendilerini o mesleki rol içinde nasıl tanımladıkları ve bu role dair nasıl bir imaj taşıdıkları çerçevesinde ele alınmaktadır. Hall (1968), profesyonelleşmeyi, bir mesleğin yapısal özellikleri (örneğin formel eğitim ve giriş koşulları, meslek örgütleri, etik kodlar gibi yapısal unsurlar) ile bu mesleği icra edenlerin mesleğe ve mesleki rollere ilişkin tutum ve inançlarını içeren çok boyutlu bir süreç olarak tanımlamaktadır. Profesyonel modelin hem yapısal hem de tutumsal boyutlardan oluştuğunu vurgulamaktadır (Hall, 1968, s. 92–96). Ibarra (1999) ise profesyonel kimliği, bireylerin kendilerini mesleki rollerine göre tanımlarken dayandıkları görece durağan özellikler, inançlar, değerler, güdüler ve deneyimlerin bir bütünü olarak tanımlamakta ve bu kimliği, bireylerin başkalarına yansıttıklarını düşündükleri izlenimleri ifade eden “imaj-persona” kavramından ayırmaktadır (Ibarra, 1999, s. 765). Bu ayırmadan hareketle, bu meslek algısı, bir yandan bireyin mesleğini benlik ve kimlik kurgusunun bir parçası olarak nasıl anlamlandırıldığını kapsayan içsel boyutu, diğer yandan da örgütsel ve toplumsal aktörlerin ilgili mesleğe yükledikleri statü, prestij ve saygınlığa ilişkin değerlendirmeleri kapsayan dışsal boyutu (mesleki imaj) olan çift yönlü bir yapı olarak kavramsallaştırılmaktadır.

Algı ve meslek algısı kavramları arasındaki ilişki, birey ile çevresinin karşılıklı etkileşimine dayanmaktadır. Birey, toplumsal beklentiler, medya, eğitim kurumları, aile ve iş ortamı gibi çok sayıda kaynaktan gelen bilgiye dayanarak mesleğini anlamlandırmaktadır (Ashforth & Mael, 1989). Örneğin bir polis memurunun meslek algısı, aldığı eğitim, görev sırasında yaşadığı deneyimler, üstlerinden aldığı geri bildirimler, halkın kendisine karşı tutumu ve kurumun iç kültürü gibi çok yönlü etkenlerle şekillenmektedir. Bu süreçte birey, hem kendi mesleğine dair şahsi inançlarını geliştirmekte hem de toplum tarafından polisliğe atfedilen

sembolik anlamları içselleştirmektedir. Böylece meslek algısı, bireysel psikolojiyle toplumsal yapı arasındaki bir kesişim alanı olarak görülmektedir.

Bu bağlamda meslek algısı, bireyin mesleğini nasıl gördüğünü ve o meslek kimliğiyle ne ölçüde özdeşleştiğini belirleyen bir göstergedir. Kişinin mesleğine yönelik algısı olumluysa, bu durum genellikle motivasyon, mesleki bağlılık ve iş doyumunu üzerinde pozitif etkiler yaratır. Olumsuz algı veya olumsuz iş koşulları (yüksek iş talepleri, düşük iş kaynakları) tükenmişlikle ilişkilidir, bu durum da işe adanmışlık ve iş sonuçlarını olumsuz etkileyebilmektedir (Schaufeli & Bakker, 2004). Bu nedenle, meslek algısı sadece bireyin psikolojik durumu açısından değil, kurumların işleyişi ve verimliliği açısından da kritik bir değişkendir.

Meslek algısının biçimlenmesinde sosyal psikolojinin temel kavramlarından olan benlik, tutum, özdeşleşme ve sosyal kimlik süreçleri önemli bir rol oynar. Birey, içinde bulunduğu sosyal yapıya uyum sağlamak ve kendini anlamlı bir bütün içinde konumlandırmak için kimlikler yaratır. Bu kimliklerden biri de mesleki kimliktir. Mesleki kimlik, kişinin mesleğine yüklediği anlamların ve o meslek aracılığıyla elde ettiği statü, değer ve sorumlulukların toplamıdır (Ibarra, 1999). Sosyal kimlik kuramına göre birey, ait olduğu gruplar üzerinden kendini tanımlar, dolayısıyla meslek grubu da bireyin kimlik inşasında güçlü bir referans noktasıdır (Tajfel & Turner, 1986). Meslek algısı, bu kimliğin birey tarafından nasıl değerlendirildiğini ve toplumun bu kimliği nasıl gördüğünü yansıtır.

Sosyal psikoloji açısından meslek algısı, algılama süreçlerinin bireysel boyutundan çıkarak grup dinamiklerine ve toplumun normatif yapısına uzanır. Bir meslek grubunun toplum içindeki statüsü, o mesleğin saygınlığı, etik değerlere bağlılığı, kazanç düzeyi ve kamu yararına katkı düzeyi gibi unsurlar, o mesleğe yönelik algıyı biçimlendirir (Pişkin & Parlar, 2021, s. 2). Bu durum, mesleki kimliğin dışsal yönünü oluşturur. Diğer yandan bireyin kendi mesleğine yönelik özdeğer algısı, içsel yönü temsil eder. Bu iki yön arasındaki uyum, bireyin mesleğinden aldığı doyum ve profesyonel bağlanma derecesiyle doğrudan ilişkilidir (Pratt vd., 2006).

Özellikle polislik gibi kamu güvenliğini sağlama sorumluluğu olan mesleklerde meslek algısı, hem bireysel hem toplumsal düzeyde büyük bir önem taşır. Polislik mesleği, güç, otorite, adalet, risk, fedakarlık ve etik sorumluluk gibi değerlerle özdeşleşmiştir (Delice, 2014, s. 99). Dolayısıyla polislerin kendi mesleklerine ilişkin algıları ile toplumun polislik mesleğine dair tutumları, birbirini sürekli etkileyebilecektir. Eğer polisler toplumun kendilerini saygı ve güven içinde gördüğüne inanırlarsa, bu durum onların görev performanslarını, moral gücünü ve kurumsal aidiyetini olumlu yönde etkileyebilecektir. Buna karşın toplumun polise yönelik olumsuz algısı, bireysel düzeyde yabancılaşma ve tükenmişlik duygularına yol açabilecektir.

Meslek algısının şekillenmesinde ayrıca kültürel faktörler de belirleyicidir. Her toplum, meslekleri kendi kültürel değerler sistemi içinde kategorize etmektedir (Yılmaz, 2025, s. 57-59). Bazı mesleklerin saygın, hizmet odaklı ya da riskli biçiminde etiketlenmesi, mesleğe dair algının yalnızca bireysel bir değerlendirme olmadığını, sosyal ilişkiler ve toplumun değerler sistemi içinde kurulduğunu göstermektedir. Kimlik durağan değil, etkileşim içinde gelişen bir yapı olduğundan, bireyin mesleğine yüklediği anlam da aile, yakın çevre, eğitim ve daha geniş sosyokültürel bağlamın etkisiyle şekillenmektedir. Bu bağlamda mesleğin toplumdaki statüsü-saygınlığı, kişinin mesleki benlik algısını ve mesleki kimliğini güçlendirebilecektir. Mesleğin düşük statüde görülmesi ise bireyin mesleki kimliğini kurma ve sürdürme sürecinde daha fazla gerilim ve olumsuz duygu yaşamasına zemin hazırlayabilecektir. Dolayısıyla meslek algısı, bireysel tutumların ötesinde, toplumsal normların ve sosyal çevrenin mesleki kimlik üzerindeki etkisini yansıtan çok boyutlu bir olgudur (Yılmaz, 2025, s. 47).

Sonuç olarak, meslek algısı bireysel düzeyde bir öznel anlamlandırma süreci olduğu kadar, toplumsal anlamda bir kimlik müzakeresidir. Birey mesleğini icra ederken hem kendi benlik algısını pekiştirir hem de toplumun beklentileriyle sürekli bir etkileşim içinde olur. Algı ve meslek algısı kavramları arasındaki ilişki bu noktada tamamlanır. Algı bireyin dünyayı anlamlandırma biçimidir. Meslek algısı ise bu anlamlandırmanın meslek yaşamındaki ifadesidir. Sosyal psikoloji ve mesleki kimlik teorileri açısından meslek algısı, bireyin toplumsal rollerini içselleştirme biçimini, değer sistemini ve kimlik gelişimini yansıtan dinamik bir süreçtir. Kurumlar açısından bakıldığında ise meslek algısını güçlendirmek, çalışanların özdeşleşme ve bağlılık düzeyini artırmanın en güçlü yollarından biridir. Bu nedenle polislik başta olmak üzere tüm kamu hizmeti mesleklerinde meslek algısının olumlu yönde inşa edilmesi, sadece bireysel memnuniyet değil, aynı zamanda kurumsal meşruiyet ve toplumsal güvenin sürdürülebilirliği açısından da yaşamsal öneme sahiptir.

2.3. MESLEK ALGISINI ŞEKİLLENDİREN ETKENLER

Bireylerin kendi mesleklerine ilişkin algıları, yalnızca kişisel özelliklerinin bir sonucu değildir. Aile geçmişinden eğitime, kurum kültüründen toplumsal değer yargılarına kadar birçok değişkenin etkileşimiyle şekillenmektedir. Meslek algısı, bireyin iç dünyasıyla dış çevresi arasındaki dinamik bir etkileşim sürecinin ürünüdür. Bu süreçte kişisel yönelimler, örgüt içi deneyimler ve toplumun o mesleğe yönelik genel imajı birbirinden ayrılmaz biçimde iç içe geçmektedir. Meslek, bireyin hem ekonomik hem de sembolik sermayesinin kaynağı olduğundan, kişi kendi mesleğini değerlendirirken yalnızca işlev ve kazanç yönlerini değil, aynı zamanda o mesleğin kazandırdığı itibarı, kimliği ve toplumsal anlamı da dikkate almaktadır (Super, 1990, s. 288-295).

Meslek algısını belirleyen faktörler üç ana düzlemde incelenebilecektir. Bunlar bireysel, kurumsal ve toplumsal etkenlerdir. Bu üç düzey birbirini sürekli olarak etkileyebilmektedir. Bireyin kişilik yapısı, değer sistemi ve yaşam deneyimi, mesleğe yönelik kişisel bakışını oluştururken, kurumun örgüt kültürü, yönetim tarzı ve eğitim mekanizmaları bu algının güçlenmesini ya da zayıflamasını sağlayabilmektedir. Toplumsal düzeyde ise medya, kamuoyu, kültürel normlar ve sosyoekonomik yapı, mesleklerin genel itibarı üzerinde belirleyici olmaktadır. Aşağıda bu etkenler ayrıntılı biçimde ele alınmaktadır.

2.3.1. Bireysel Etkenler: Kişilik, Değerler, Eğitim ve Yaşam Deneyimi

Meslek algısı, dışsal faktörlerin yanı sıra büyük ölçüde bireyin içsel dünyası ve geçmiş yaşantıları tarafından şekillendirilen dinamik bir bilişsel süreçtir. Bireylerin meslekleri nasıl kategorize ettikleri, hangi mesleklere prestij atfettikleri ve kendilerini hangi mesleki rollere uygun gördükleri, kişilik özellikleri, değer yargıları, eğitim düzeyi ve birikmiş yaşam deneyimlerinin karmaşık bir etkileşimi sonucunda ortaya çıkabilmektedir.

Bireysel farklılıkların meslek algısı üzerindeki etkisi incelendiğinde, kişilik özellikleri en belirleyici değişkenlerden biri olarak öne çıkmaktadır. Holland'ın (1997) Mesleki Tercih Kuramına göre, bireylerin meslek seçimleri ve mesleklere yönelik algıları, kişilik tiplerinin (gerçekçi, araştırmacı, sanatçı, sosyal, girişimci, geleneksel) bir yansımasıdır. Bir birey, kendi kişilik tipine uygun çevreleri ve görevleri olumlu ve arzulanır olarak algılama eğilimindedir. Örneğin, sosyal kişilik tipine sahip bir birey, öğretmenlik veya psikolojik danışmanlık gibi meslekleri yardım etme ve empati odaklı olduğu için daha prestijli ve anlamlı algılarken, girişimci bir tip için aynı meslekler düşük statülü veya yetersiz kazançlı olarak kodlayabilmektedir (Holland, 1997). Benzer şekilde, Beş Faktör Kişilik Modeli üzerine yapılan çalışmalar, dışadönüklük ve deneyime açıklık gibi özelliklerin, bireylerin yaratıcı ve sosyal etkileşim gerektiren mesleklere yönelik algılarını pozitif yönde etkilediğini göstermektedir (Barrick & Mount, 1991).

Meslek algısının diğer bir önemli bileşeni bireysel değerlerdir. Değerler, bireyin neyin önemli ve arzu edilir olduğuna dair inançlarını temsil etmekte ve mesleklere yüklenen anlamı doğrudan etkilemektedir. Schwartz'ın (1992) Değerler Teorisi bağlamında, güç ve başarı değerlerine öncelik veren bireyler, yüksek statü ve finansal getiri sağlayan meslekleri daha olumlu algılama eğilimindedir. Buna karşılık, evrensellik ve iyilikseverlik değerlerini benimseyen bireyler için toplumsal fayda sağlayan meslekler daha yüksek bir algısal değere sahiptir (Ros vd., 1999, s. 54). Türkiye özelinde yapılan araştırmalar da iş değerlerinin (örneğin garanti, saygınlık, bağımsızlık vb.) üniversite öğrencilerinin meslek algılarını ve tercihlerini anlamlı düzeyde düzenlediğini ortaya koymuştur (Kuzgun, 2000).

Eğitim süreci, bireyin meslekler hakkındaki bilgi düzeyini artırarak ön yargıların kırılmasını ve meslek algısının daha gerçekçi bir zemine oturmasını sağlayabilmektedir. Eğitim düzeyi yükseldikçe, bireylerin meslekleri sadece kazanç veya popülerlik üzerinden değil, gerektirdiği yetkinlikler, toplumsal katkı ve entelektüel tatmin gibi çok boyutlu kriterlerle değerlendirdiği görülmektedir. Daraltma ve Uzlaşma Kuramı, çocukluktan yetişkinliğe geçişte eğitimin ve bilişsel gelişimin, bireyin kabul edilebilir meslekler haritasını nasıl çizdiğini açıklamaktadır (Gottfredson, 1981). Eğitim, bireyin öz-yeterlilik algısını (Bandura, 1997) güçlendirerek, daha önce ulaşılamaz olarak algılanan karmaşık ve yüksek statülü mesleklerin mümkün olarak algılanmasına yol açabilmektedir.

Son olarak, bireyin geçmiş yaşam deneyimleri, özellikle ailevi etkileşimler ve erken dönemdeki rol modelleri, meslek algısının bilinçdışı temellerini oluşturur. Aile içinde belirli bir mesleğin yüceltilmesi veya yerilmesi, bireyin o mesleğe dair ömür boyu sürececek bir tutum geliştirmesine neden olabilmektedir. Bu konuyu açıklamada Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi (Lent vd., 1994, s. 88-116) oldukça faydalı olacaktır. Söz konusu teori öğrenme deneyimlerinin ve çevresel faktörlerin mesleki ilgi ve seçimleri nasıl şekillendirdiğini vurgulamaktadır. Stajlar, yarı zamanlı işler veya gönüllü çalışmalar gibi doğrudan deneyimler, bir mesleğin dışarıdan algılanan imajı ile gerçekliği arasındaki farkı kapatarak algının yeniden yapılandırılmasını sağlar. Örneğin, bir hastane ortamında gönüllü çalışan bir bireyin tıp mesleğine dair algısı, sadece dizilerden edindiği romantik algıdan uzaklaşarak, mesleğin zorluklarını ve manevi tatminini içeren daha bütüncül bir yapıya kavuşabilmektedir.

Bu çerçevede, meslek algısının statik bir olgu olduğunu söylemek güçtür. Bu noktada kişilik, değerler, eğitim ve deneyimlerin potasında sürekli yeniden şekillenen bireysel bir inşa süreci olduğu söylenebilecektir.

2.3.2. Kurumsal Etkenler: Örgüt Kültürü ve Yönetim Tarzı

Meslek algısı sadece bireysel özelliklerle sınırlı kalmayıp, mesleğin icra edildiği kurumsal bağlam ve bu bağlamı şekillendiren örgüt kültürü ile yönetim pratiklerinden de önemli ölçüde etkilenmektedir. Bir bireyin mesleğine atfettiği prestij, anlam ve tatmin duygusu, büyük ölçüde o mesleğin kurumsal yapı içindeki konumu ve yönetilme biçimiyle ilişkilidir. Bir kurumun paylaşılan varsayımları, değerleri ve sembolleri, çalışanların yaptıkları işi nasıl anlamlandırdıklarını belirleyen temel kriterlerdir. Güçlü ve destekleyici bir örgüt kültürü, bireyin mesleğini değerli bir bütünün parçası olarak görmesini sağlarken, toksik veya belirsiz bir kültür, mesleğin itibarını ve çalışanın mesleki kimliğini zedeleyebilmektedir (Schein, 2010).

Örneğin, yenilikçiliğin ve otonominin desteklendiği bir “adhokrasi” kültüründe çalışan bir kişi, mesleğini yaratıcı ve statüsü yüksek bir uğraş olarak algılarken, katı hiyerarşinin hakim olduğu bir kurumda kişi, mesleğini rutin ve mekanik bir işlev olarak kodlayabilmektedir (Cameron & Quinn, 2011, s. 43-66).

Örgüt kültürünün yanı sıra, yöneticilerin sergilediği liderlik tarzı da çalışanların meslek algısını doğrudan şekillendiren kritik bir değişkendir. Örneğin dönüşümcü liderliğin (Bass, 1985), liderlerin çalışanlara ilham vererek ve entelektüel uyarım sağlayarak, onların yaptıkları işi sadece bir geçim kaynağı olarak değil, bir vizyonun parçası olarak görmelerini sağladığını öne sürülmektedir. Çalışanlarına güven aşılayan, onlara inisiyatif veren ve mesleki gelişimlerini destekleyen bir yönetim tarzı, psikolojik güçlendirme yoluyla meslek algısını pozitif yönde etkilemektedir (Spreitzer, 1995, s. 1457). Buna karşılık, mikro yönetim ve baskıcı bir yönetim anlayışı, işin anlamlılığı ve sorumluluk boyutlarını zedeleyerek, bireyin mesleğine yabancılaşmasına neden olabilmektedir (Hackman & Oldham, 1976, s. 256-258).

Ayrıca, kurumsal adalet algısı da mesleğe bakışı temelden etkiler. Bir kurumda ödül dağıtımı, terfi süreçleri ve karar alma mekanizmalarının adil işlediğine dair inanç (örgütsel adalet), çalışanın sadece kurumuna değil, icra ettiği mesleğe olan bağlılığını da artırmaktadır (Colquitt vd., 2001, s. 439). Kurumsal politikaların şeffaf olmadığı ortamlarda, bireyler mesleki yetkinliklerinin değersizleştiğini hissederek, mesleklerine yönelik sinik bir tutum geliştirebilirler. Dolayısıyla, meslek algısı, bireyin mesleki becerileri ile o becerilerin sergilendiği kurumsal sahne arasındaki etkileşimin bir ürünüdür.

2.3.3. Toplumsal Etkenler: Medya, Kamuoyu ve Sosyoekonomik Yapı

Meslek algısı, bireysel ve kurumsal sınırları aşarak, içinde bulunan toplumun sosyoekonomik dinamikleri ve kitle iletişim araçlarının yarattığı kültürel atmosfer tarafından güçlü bir şekilde manipüle edilmektedir. Toplumsal yapı, hangi mesleklerin saygın, hangilerinin sıradan olduğuna dair görünmez bir hiyerarşi üretir ve bireyler meslekleri bu toplumsal lens aracılığıyla değerlendirir. Özellikle sosyoekonomik yapı, mesleklerin statüsünü belirleyen temel belirleyicilerden biridir. Bu durumu açıklamada ise Sosyal Tabakalaşma Teorisi faydalı olabilecektir. Buna göre, yüksek gelir, güvence ve otorite sağlayan meslekler toplumun kolektif bilincinde üst tabakayla ilişkilendirilerek yüksek prestijli olarak kodlanırken, fiziksel emeğe dayalı veya düşük gelirli meslekler daha alt statüde konumlandırılmaktadır (Grusky, 2018).

Meslek algısının şekillenmesinde medya temsilleri de önemli bir araç olabilmektedir. Medyanın sunduğu gerçeklik, bireylerin sosyal gerçekliği algılama biçimine dönüştürebilmektedir (Türk, 2014, s. 145). Televizyon dizileri, filmler ve sosyal medya, belirli

meslekleri romantize ederek veya karikatürize ederek kamuoyu algısını yönlendirebilmektedir. Örneğin, dizilerde avukatların veya doktorların sürekli heyecan verici, kahramanca ve lüks içinde yaşayan figürler olarak sunulması, bu mesleklere yönelik gerçek dışı bir pozitif algı yaratırken, bilim insanlarının veya öğretmenlerin bazen asosyal veya güçsüz karakterler olarak resmedilmesi, bu mesleklerin cazibesini olumsuz etkileyebilmektedir.

Kamuoyu, bireylerin kişisel deneyimleri ve medya etkilerinin bir sentezidir. Bir meslek grubuna yönelik güven, toplumun o meslekle yaşadığı günlük temaslardan beslenir. Toplumun bir meslek mensubuna saygısı, o mesleğin temsilcileriyle yaşadığı doğrudan etkileşimlerde şekillenir. Örneğin polislerin halkla kurduğu samimi ve adil ilişki, toplumun genel polis algısını pozitif yönde etkiler. Aksi durumda, olumsuz deneyimler kolektif bir güvensizlik hissi yaratabilecektir.

2.4. MESLEK ALGISININ KARIYER BELİRLEME SÜRECİNE ETKİSİ

Bireysel, kurumsal ve toplumsal faktörlerin karmaşık etkileşimiyle şekillenen meslek algısı, bireyin kariyer yolculuğunda sadece pasif bir arka plan değil, rotayı çizen en güçlü belirleyicilerden biridir. Meslek algısının kariyer belirleme sürecine etkisi, niyet, seçim ve uyum olmak üzere üç temel ekseninde incelenmektedir. Bu durumun teorik temellerini ortaya koymada ise Planlı Davranış Teorisi oldukça açıklayıcıdır. Teoriye göre bir bireyin belirli bir kariyer davranışını sergileme olasılığı, o davranışa yönelik tutumu, öznel normları ve algılanan davranışsal kontrolü tarafından belirlenir (Ajzen, 1991). Bu bağlamda, bireyin bir mesleği prestijli, yetkinliklerine uygun ve toplumsal olarak onaylanan bir alan olarak görmesi, o mesleğe yönelik kariyer niyetini güçlendirebilecek ve bu niyet somut bir eyleme dönüşebilecektir. Aksine, bir mesleğin algısal imajı ile bireyin benlik algısı arasında bir uyumsuzluk varsa, yetenek düzeyi yüksek olsa bile o kariyer yolu seçenekler arasından elenebilecektir.

Bireylerin meslek algısı ile kariyer belirleme süreçlerini açıklamada faydalı olabilecek bir diğer teori ise Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi'dir. Teoriye göre bireylerin kariyer seçimlerini yaparken sadece ilgi duydukları alanlara değil, aynı zamanda “başarılı olabileceklerine inandıkları (öz-yeterlilik algısı) ve olumlu sonuçlar bekledikleri (sonuç beklentisi) alanlara yönelindiklerini vurgular. Meslek algısı, tam da bu noktada devreye girerek sonuç beklentisini manipüle eder (Lent vd., 1994). Buna göre örneğin, toplum tarafından garanti meslek olarak etiketlenen bir alan, bireyde yüksek bir güvenlik algısı yaratabilmekte ve bu algı, kişisel ilgisi düşük olsa bile bireyi o mesleği seçmeye zorlayabilmektedir. Gottfredson (1981) tarafından ortaya atılan Daraltma ve Uzlaşma Kuramı ise bu dinamiği “uzlaşma” kavramıyla açıklamaktadır. Buna göre bireyler, ideal benliklerine en uygun meslekleri, erişilebilir

görmedikleri veya düşük statülü algıladıkları için feda ederek, yeterince iyi olarak algıladıkları daha gerçekçi seçeneklere yönelirler. Dolayısıyla kariyer seçimi, çoğu zaman saf bir arzu değil, algılanan gerçeklikle yapılan bir pazarlığın sonucudur.

Meslek algısının etkisi sadece başlangıçtaki seçim anıyla sınırlı kalmayıp, kariyerin sürdürülebilirliği üzerinde de belirleyicidir. Bir bireyin mesleğine dair başlangıçtaki algısı ile işin içine girdiğinde karşılaştığı gerçeklik arasındaki fark, “Gerçekçi İş Övizlemesi” (Wanous, 1992) eksikliğinden kaynaklanan bir şok etkisi yaratabilmektedir. Mesleği dışarıdan ısıtılı algılayan ancak işin rutin ve zorlu doğasıyla karşılaşan bireylerde, bilişsel uyumsuzluk baş gösterir. Bu durum, tükenmişlik sendromuna, iş tatminsizliğine ve erken kariyer terklerine yol açabilmektedir. Öte yandan Savickas’ın (1997) Kariyer Uyumu Teorisi bağlamında, mesleğini sadece bir geçim kaynağı değil, bir anlam aracı olarak algılayan bireyler, kariyer uyumu konusunda daha başarılıdır. Pozitif ve içselleştirilmiş bir meslek algısı, bireyin kriz anlarında daha esnek olmasını, mesleki engeller karşısında yılmazlık göstermesini ve yaşam boyu öğrenme motivasyonunu korumasını sağlayabilmektedir.

Sonuç olarak meslek algısı, bireyin hangi kapıdan içeri gireceğini belirleyen anahtar olduğu gibi, o odada ne kadar kalacağını, ne kadar mutlu olacağını ve ne zaman başka bir kapıya yöneleceğini belirleyen psikolojik sözleşmenin de temelidir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. EMEKLİ POLİSLERİN MESLEK ALGISI

Çalışmanın bu bölümünde, araştırma amacı, çalışma grubu, veri toplama araçları ve verilerin analiz süreçlerine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu çalışmanın amacı, emekli polislerin polislik mesleğine ilişkin algılarını ortaya koymaktır. Araştırma, Türkiye'nin çeşitli illerinde yaşayan emekli emniyet mensuplarıyla yapılan görüşmelere dayanarak, polislik mesleğine yönelik tutum ve değerlendirmelerin derinlemesine incelenmesini hedeflemektedir.

Meslek algısı, bireyin çalıştığı ya da geçmişte icra ettiği mesleğe ve o meslekle ilişkilendirilen kurum kültürüne yönelik duygu, düşünce, değer ve tutumlarının toplamını ifade eden bir yapıdır (Super, 1990). Emekli polislerde bu algı uzun yıllara yayılan mesleki deneyimlerin, kurumla kurulan aidiyet duygusunun ve görev süresince yaşanan toplumsal etkileşimlerin bir yansıması olarak çok boyutlu bir yapıdan oluşmaktadır.

Polislik mesleğine ilişkin algılardaki farklılıklar, yalnızca görev dönemindeki memnuniyet veya mesleki doyumla sınırlı kalmayıp, bireylerin emeklilik döneminde mesleğe ve kuruma olan bakışlarını da şekillendirebilmektedir. Bu bağlamda araştırma, emekli polislerin mesleğe yönelme nedenleri, mevzuata ve özlük haklarına dair değerlendirmeleri, teşkilat içi ve saha deneyimlerinden kaynaklanan algıları, paydaş kurumlarla ilişkilerine yönelik görüşleri ve kadın polislerin meslekteki konumuna dair gözlemleri gibi temaları kapsayarak, polislik mesleğine ilişkin bütüncül bir algı haritası ortaya koymayı amaçlamaktadır.

3.2. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE SINIRLILIKLARI

Bu araştırma, Türkiye'deki emekli polislerle yapılan görüşmelerle sınırlıdır.

Araştırmanın kapsamı, emekli polislerin meslek yaşamları boyunca edindikleri deneyimlere dayalı olarak polislik mesleğine ilişkin algı, tutum ve değerlendirmelerini incelemeyi içermektedir. Çalışma, aktif görevdeki personeli kapsamamaktadır.

Zaman, maliyet, coğrafi dağılım, katılımcı erişimi ve görüşmelerin planlanmasına ilişkin lojistik koşullar, araştırma sürecinde doğal sınırlılıklar oluşturmuştur. Ayrıca, katılımcıların bireysel deneyim farklılıkları ve hatırlama süreçlerinden kaynaklanabilecek öznel yorumlar da verilerin değerlendirilmesinde dikkate alınan bir sınırlılık olarak görülmüştür.

3.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

3.3.1. Araştırma Deseni

Bu araştırma, nitel araştırma deseni sistematğine göre yürütölmüştür. Nitel araştırmalar, bireylerin yaşıntılarını, anlam dünyalarını ve deneyimlerini doğal ortamında derinlemesine incelemeyi amaçlayan, yorumsayıcı ve keşfedici bir yaklaşımdır (Creswell, 2013; Merriam & Tisdell, 2015). Bu bağlamda, emekli polislerin mesleklerine ilişkin algıları, uzun yıllara dayalı profesyonel deneyimlerin ve kurumsal etkileşimlerin bir sonucu olarak öznel ve çok katmanlı bir yapıya sahiptir. Bu nedenle, araştırmanın doğasına en uygun yaklaşım olarak nitel yöntem benimsenmiştir.

Araştırmanın temel felsefesi yorumlayıcı epistemolojiye dayanmaktadır. Bu paradigma, bireylerin sosyal gerçekliği kendi deneyim ve anlam dünyaları çerçevesinde yorumladığını varsayar (Lincoln & Guba, 1985). Dolayısıyla bu çalışmada her bir emekli polisin meslek yaşamına dair anlatımları, polislik mesleğine ilişkin algısal boyutları ortaya koyan zengin bir veri kaynağı olarak değerlendirilmiştir.

3.3.2. Araştırma Soruları

Çalışmanın temel araştırma sorusu şu şekilde belirlenmiştir:

- “Emekli polislerin polislik mesleğine ilişkin algıları nelerdir?”

Bu ana sorudan hareketle, aşağıdaki alt araştırma soruları oluşturulmuştur:

- Meslek seçimlerindeki temel motivasyonlar nelerdir?
- Mesleki mevzuatı nasıl değerlendirmektedir?
- Polislerin özlük haklarına ilişkin görüşleri nelerdir?
- Kendi mesleklerini diğer mesleklerle nasıl kıyaslamaktadır?
- Görev süresi boyunca karşılaştıkları teşkilat içi ve saha sorunları nelerdir?
- Polislerin paydaş kamu kurumlarıyla ilişkilerine dair değerlendirmeleri nelerdir?
- Polislik mesleği kişinin sosyal hayatını nasıl etkilemektedir?
- Kadın polislerin meslekteki konumuna ve algısına ilişkin deneyimleri nasıldır?

3.3.3. Evren, Örneklem ve Çalışma Grubu

Araştırmanın evrenini, Türkiye genelindeki emekli polisler oluşturmaktadır. Ancak evrenin tamamına ulaşmak pratik olarak mümkün olmadığından, çalışma amaçlı örnekleme ve kartopu örnekleme yöntemleri bir arada kullanılarak yürütülmüştür.

Amaçlı örnekleme, bilgi açısından zengin durumların seçilerek araştırma konusunun derinlemesine incelenmesine olanak tanıyan bir nitel örnekleme tekniğidir (Büyüköztürk vd., 2012). Bu kapsamda, polislik mesleğini uzun yıllar icra etmiş, emeklilik sürecini yaşamış ve mesleğe dair deneyimlerini paylaşabilecek bireyler araştırma grubuna dahil edilmiştir. Katılımcıların seçiminde;

- En az 20 yıl hizmet süresine,
- Emekli polis olmasına,
- Türkiye'nin farklı illerinde görev yapmış olma ölçütleri dikkate alınmıştır.

Buna ek olarak, kartopu örnekleme yöntemi de kullanılmıştır. Kartopu örnekleme, evreni oluşturan birimlerin tam olarak belirlenemediği veya birimlere ulaşmanın zor olduğu durumlarda kullanılan, araştırmacının başlangıçta ulaştığı sınırlı sayıdaki katılımcı aracılığıyla diğer katılımcılara eriştiği, böylece örneklemin bir kartopu gibi büyüdüğü olasılığa dayalı olmayan bir örnekleme tekniğidir (Yıldırım & Şimşek, 2021). İlk olarak belirlenen katılımcılardan, benzer niteliklere sahip diğer emekli polisleri önermeleri istenmiş, böylece güven ilişkisine dayalı bir zincir oluşturularak katılımcı sayısının artırılması sağlanmıştır. Bu yöntem, özellikle ulaşılması zor veya dağınık bir hedef gruba erişim açısından etkili olmuştur.

Bu çerçevede 25 gönüllü emekli polis çalışma grubunu oluşturmuştur. Gönüllülük ilkesi etik araştırma standartlarına uygun biçimde esas alınmıştır. Katılımcılardan görüşmeler öncesinde bilgilendirilmiş onam alınmış, kimlikleri gizli tutulmuş ve elde edilen tüm veriler anonimleştirilmiştir.

3.3.4. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış mülakat tekniği kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış mülakat, araştırmacıya önceden belirlenmiş sorular çerçevesinde veri toplamayı sağlarken, katılımcıların düşüncelerini özgürce ifade etmesine de imkan tanıyan esnek bir tekniktir (Qu & Dumay, 2011, s. 246). Bu özellikleriyle yöntem, hem sistematik hem de keşfedici bir veri toplama süreci sunmakta ve katılımcıların özgün deneyimlerinden anlam üretmeye olanak tanımaktadır.

Bu çalışma kapsamında oluşturulan mülakat formu iki kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda katılımcıların demografik ve mesleki özelliklerini (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, toplam hizmet yılı) belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır. İkinci kısımda ise meslek algılarını ortaya koymayı hedefleyen 10 açık uçlu soru bulunmaktadır. Bu sorular, polislik mesleğine yönelme motivasyonları, meslek mevzuatına ilişkin değerlendirmeler, özlük haklarına bakış, teşkilat ve saha deneyimleri, paydaş kurumlarla ilişkiler, iş-sosyal yaşam dengesi ve kadın polislerin meslekteki konumuna ilişkin temaları kapsayacak biçimde hazırlanmıştır.

Veri toplama sürecinde katılımcıların gönüllülük esasına göre uygunluk durumları dikkate alınarak randevular planlanmıştır. Görüşmeler bazı katılımcılarla yüz yüze gerçekleştirilmiş, farklı illerde ikamet eden katılımcılarla ise çevrim içi görüntülü görüşme yöntemi kullanılmıştır. Mülakatların ortalama süresi 30-45 dakika arasında değişmiştir.

3.4. VERİLERİN ANALİZİ

Çalışmada elde edilen veriler, nitel araştırmalarda yaygın biçimde kullanılan içerik analizi yöntemiyle analiz edilmiştir. İçerik analizi, yazılı, sözlü veya görsel verilerdeki belirli anlam örüntülerini sistematik olarak saptamak ve yorumlamak amacıyla kullanılan bir yöntemdir (Krippendorff, 2018). Verilerin analizi NVivo14 paket programının yardımıyla gerçekleştirilmiştir.

Bu teknikte amaç, verilerin yüzeysel düzeyde özetlenmesi değil, içerdiği anlam, duygu ve kavramsal yapının derinlemesine çözümlenmesidir. Miles ve Huberman'a (1994) göre içerik analizi, kodlama, kategorileştirme ve tematik yorumlama aşamalarından oluşur. Çalışmada da bu aşamalara uygun biçimde:

1. Kodlama: Katılımcı yanıtları dikkatli bir şekilde okunarak anlamlı ifadeler kodlara dönüştürülmüştür.
2. Kategorileştirme: Benzer içeriklere sahip kodlar gruplandırılarak temalar oluşturulmuştur.
3. Yorumlama: Elde edilen temalar, literatür bulguları ışığında yorumlanmış, meslek algısının boyutlarını ortaya koyan açıklamalar yapılmıştır.

Analizin güvenilirliğini artırmak için, kodlama süreci iki araştırmacı tarafından bağımsız olarak yürütülmüş, ortaya çıkan kodlar karşılaştırılmıştır. Bu şekilde yapılan veri analizinin güvenilirliği Miles ve Huberman'ın (1994); $[Görüş\ birliği / (Görüş\ birliği + Görüş\ ayrılığı) \times 100]$

formülü kullanılarak hesaplanmıştır. Bu formülle hesaplanan çalışmanın güvenilirliği %88 olarak hesaplanmıştır.

3.5. BULGULAR

Bu bölümde, araştırma kapsamında elde edilen verilerin analizinden elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Bulgular, emekli polislerin meslek algılarını derinlemesine anlamaya yönelik yapılan yarı yapılandırılmış mülakatlara yapılan içerik analizi sonucunda elde edilmiştir. Bu çerçevede öncelikle katılımcıların demografik özellikleri ortaya konulmuş daha sonra araştırma sorularına verilen cevaplar sistematik bir şekilde incelenerek alt başlıklar halinde sunulmuştur.

3.5.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmada Çalışmanın önceki bölümlerinde de ifade edildiği gibi çalışma kapsamında 25 emekli polisle yarı yapılandırılmış mülakat tekniğiyle veriler toplanmıştır. Mülakat formunun ilk kısmında katılımcıların demografik özelliklerini tespit etmeyi amaçlayan sorular yer almıştır. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Katılımcı Kodu	Yaş	Cinsiyet	Medeni Durum	Eğitim Durumu	Hizmet Süresi	Hane Geliri	Çocuk Sayısı
K1	58	Erkek	Evli	Ön Lisans	29 yıl	80.000 TL	3
K2	62	Erkek	Evli	Ön Lisans	38 yıl	45.000 TL	2
K3	60	Erkek	Evli	Lise	29 yıl	40.000 TL	2
K4	57	Erkek	Evli	Lisans	28 yıl	43.000 TL	2
K5	58	Erkek	Evli	Lisans	30 yıl	95.000 TL	1
K6	66	Erkek	Evli	Ön Lisans	34 yıl	70.000 TL	2
K7	59	Erkek	Evli	Lise	33 yıl	82.000 TL	2
K8	65	Erkek	Evli	Lise	37 yıl	87.000 TL	3
K9	60	Erkek	Bekar	Lise	35 yıl	58.000 TL	2
K10	68	Erkek	Evli	Lise	43 yıl	100.000 TL	2
K11	59	Kadın	Bekar	Lise	33 yıl	45.000 TL	0
K12	52	Kadın	Bekar	Ön Lisans	28 yıl	40.000 TL	0
K13	63	Erkek	Evli	Ön Lisans	35 yıl	58.000 TL	2
K14	57	Kadın	Evli	Ön Lisans	30 yıl	70.000 TL	2
K15	60	Erkek	Evli	Ön Lisans	32 yıl	58.000 TL	4

K16	60	Erkek	Evli	Ön Lisans	32 yıl	58.000 TL	4
K17	63	Erkek	Evli	Ön Lisans	37 yıl	58.000 TL	3
K18	58	Kadın	Evli	Ön Lisans	32 yıl	75.000 TL	2
K19	55	Kadın	Evli	Ön Lisans	27 yıl	80.000 TL	2
K20	62	Erkek	Evli	Ön Lisans	34 yıl	75.000 TL	2
K21	52	Erkek	Evli	Lisans	28 yıl	45.000 TL	2
K22	57	Erkek	Evli	Ön Lisans	26 yıl	50.000 TL	1
K23	53	Erkek	Bekar	Lise	24 yıl	45.000 TL	0
K24	58	Erkek	Evli	Lisans	33 yıl	65.000 TL	3
K25	54	Kadın	Evli	Lisans	23 yıl	75000 TL	2

Tablo 1’de görüleceği üzere bu çalışmada emekli polislerden oluşan örneklemin demografik profili, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, hizmet süresi, hane geliri ve çocuk sayısı değişkenleri üzerinden ele alınmıştır. Elde edilen bulgular, katılımcı anlatılarının hangi sosyo-demografik ve mesleki bağlam içerisinde şekillendiğini ortaya koyması bakımından önem taşımaktadır.

Katılımcıların yaşları incelendiğinde 52-68 aralığında olduğu ve örneklemin yaş ortalamasının yaklaşık 59,2 olduğu görülmektedir. Bu dağılım, katılımcıların büyük ölçüde ileri yetişkinlik evresinde bulunan ve mesleki yaşam döngüsünü tamamlamaya yakın bir gruba karşılık geldiğini göstermektedir. Yaş aralığının 50 yaş üzerinde yoğunlaşması, emeklilik sonrası uyum, sağlık-iyilik hali, sosyal rollerin yeniden yapılanması ve kurumsal deneyimin geriye dönük değerlendirilmesi gibi temaların görünürleşmesine elverişli bir örneklem yapısına işaret etmektedir.

Çalışmanın örneklemi 18 erkek (%72) ve 7 kadın (%28) katılımcıdan oluşmaktadır. Erkek katılımcıların ağırlığı, emniyet teşkilatının kurumsal personel yapısıyla uyumlu bir görünüm sergilerken (Işık, 2021, s. 149), kadın katılımcıların örnekleimde yer alması, polislik mesleğinin ve emeklilik deneyiminin toplumsal cinsiyet bağlamında ele alınabilmesi açısından analitik çeşitlilik sağlamaktadır.

Katılımcıların 21’i evli (%84), 4’ü bekar (%16)’dır. Evli katılımcı oranının yüksekliği, emeklilik sürecinin aile sistemi, bakım sorumlulukları, eş ilişkileri ve hane içi roller üzerinden değerlendirilmesine uygun bir zemin oluşturmaktadır.

Katılımcıların eğitim düzeyleri incelendiğinde lise (n=8; %32), ön lisans (n=13; %52) ve lisans (n=4; %16) biçiminde dağıldığı görülmektedir.

Katılımcıların hizmet süreleri 23-43 yıl aralığındadır, ortalama hizmet süresi yaklaşık 31,8 yıl olarak hesaplanmıştır. Bu bulgu, örneklemin genel olarak yüksek kıdeme sahip olduğunu ve katılımcı anlatılarının uzun süreli kurumsal pratikler içinde biçimlendiğini göstermektedir.

Hane geliri değişkeni incelendiğinde katılımcılarda gelir 40.000–100.000 TL aralığındadır. Gelir bandındaki farklılaşma, emeklilik sonrası ekonomik güvence, yaşam standardı ve refah algısı temalarının katılımcılar arasında farklı düzlemlerde deneyimlenebileceğine işaret etmektedir.

Çocuk sayısı değişkeninde ise katılımcıların çocuk sayısının 0-4 aralığında olduğu ve görülmektedir.

Demografik sorulara ilişkin bulgular bir bütün olarak ele alındığında, örneklemin, ağırlıklı biçimde evli, erkek, ve eğitim düzeyi bakımından ön lisans ağırlıklı bir demografik profile sahip olduğu görülmektedir. Bu yapı, emeklilik deneyiminin aile yaşamı, sosyal destek ve ekonomik koşullar ile birlikte ele alınmasına uygun bir arka plan sunmaktadır. Ayrıca cinsiyet ve eğitim düzeyindeki çeşitlilik, polislik mesleğinin ve emeklilik sonrası yaşamın farklı toplumsal konumlanmalar çerçevesinde nasıl anlamlandırıldığını tartışmaya imkan vermektedir.

3.5.2. Katılımcıların Polislik Meslek Algısına İlişkin Bulguları

Katılımcıların polislik mesleğine yönelik algıları araştırmanın alt problemlerine ilişkin sorulara verdikleri yanıtlar üzerinden incelenmiştir. İçerik analizi sürecinde katılımcıların her bir soruya verdikleri cevaplar analiz edilmiş, sınıflandırılarak tablolatırılmıştır. Bu bağlamda çalışmanın bu bölümünde katılımcıların mülakat sorularına verdikleri cevaplar ve içerik analizi sonucu elde edilen bulgular sunulmaktadır.

3.5.2.1. Katılımcıların polislik mesleğini seçme motivasyonlarına ilişkin bulgular

Araştırmaya katılan emekli polislerin polislik mesleğini seçme gerekçeleri incelendiğinde, motivasyonların büyük ölçüde ekonomik gerçekçi (iş garantisi, düzenli gelir, sosyal güvence) ve değer temelli (topluma-devlete hizmet, faydalı olma, adalet, vatan görevi) eksenlerinde kümелendiği görülmektedir. Katılımcı ifadeleri, meslek seçiminin çoğu durumda tek bir nedene indirgenmediğini, kişisel eğilimler ile dönemin istihdam koşullarının ve aile-kültürel çevrenin etkisinin iç içe geçtiği çok boyutlu bir karar sürecine karşılık geldiğini göstermektedir. Bunun yanında, bazı katılımcılarda mesleğin hareketli ve aktif yapısının ve disiplinli bir iş arayışının tercih üzerinde belirleyici olduğu, bazı katılımcılarda ise aile geleneği ile rol model etkisi ve kurumsal devlet kapısı algısının öne çıktığı tespit edilmiştir. Kadın

katılımcıların bir bölümünde ise polislik, ekonomik ve idealist nedenlerin yanı sıra kamusal alanda görünür olma, kendini ispat ve mağdurla güven ilişkisi kurma motivasyonlarıyla da ilişkilendirilmiştir.

Katılımcıların polislik mesleğini seçme motivasyonlarına yönelik cevapları tematik olarak sınıflandırılarak Tablo 2’de sunulmuştur

Tablo 2: Polislik Mesleğini Seçme Motivasyonlarının Tematik Dağılımı

Tema	Kodlar	Katılımcı	Temayı Vurgulayan Katılımcı Oranı (%)
İş güvencesi ve ekonomik ihtiyaçlar	İş bulma-işsizlik kaygısı, düzenli maaş, devlet güvencesi, sosyal güvence	K2, K3, K6, K7, K8, K9, K10, K11, K16, K17, K19, K21, K22, K23, K25	60
Topluma-Devlete hizmet ve değer temelli yönelim	Topluma fayda, insanlara yardım, adalet, memlekete-vatana hizmet	K1, K4, K5, K7, K14, K15, K17, K18, K19, K21, K24, K25	48
Aile yönlendirmesi ve rol model	Ailede polis-asker geçmişi, ebeveyn etkisi, rol model	K8, K13, K17, K21	16
Mesleğin dinamik-aktif yapısı ve kişisel uygunluk	Hareketli iş, sahada-aktif çalışma isteği, masa başı istememe	K12, K19, K20, K23	16
Disiplin, üniforma ve mesleğin statüsü ile kimlik çekiciliği	Disiplinli meslek arayışı, üniforma-kurumsal kimlik, havalı meslek algısı	K16, K17, K18, K24	16

Katılımcıların ekonomik güvence ve istihdam teması, katılımcıların anlatılarında en yoğun görülen motivasyon grubudur. Katılımcıların bir kısmı polisliği açık biçimde iş bulma ve düzenli gelir ile ilişkilendirmiştir. Örneğin K23, mesleğe yönelimini “*İş bulma ve düzenli gelir. Bir de ‘sokakta aktif iş’ beni çekti.*” sözleriyle ifade etmiştir. Benzer biçimde K11, polisliği seçme nedenini “*İş bulabilmek ve para kazanabilmek*” şeklinde doğrudan ekonomik gereklilik üzerinden tanımlamıştır. K22 ise kırsal köken ve düzenli maaş vurgusunu öne çıkararak “*Ekonomik nedenler ve iş garantisi. Kırsalda büyüdüm; düzenli maaş önemliydi.*” ifadesini kullanmıştır. Bu bulgular, meslek seçiminin belirli dönemlerde istihdam güvencesi ve düzenli gelir beklentisiyle güçlü biçimde şekillendiğini göstermektedir.

Bununla birlikte, katılımcıların önemli bir bölümü polisliği topluma ve devlete hizmet ve faydalı olma gibi idealist motivasyonlarla açıklamıştır. K24, bu yönelimi “*İdealim devlet hizmetiydi. Genç yaşta disiplinli bir meslek arıyordum.*” sözleriyle dile getirmiştir. K18 ise mesleği seçme motivasyonunu “*İnsanlara dokunabilmek, faydalı olabilmek*” olarak tanımlamıştır. K21’in anlatısında da benzer biçimde devlet güvencesi ile memlekete hizmet vurgusunun birlikte kurulduğu görülmektedir: “*Ailede asker ve polis geleneği vardı, bir de devlet güvencesi önemliydi. Gençken ‘memlekete hizmet’ motivasyonu da baskındı.*”

Meslek seçimini belirleyen bir diğer faktör, aile yönlendirmesi ve rol model etkisidir. K21'in yanı sıra K8 ve K17 gibi katılımcılar, aile geleneği ve devlet kapısı algısının karar sürecinde etkili olduğuna işaret etmektedir. K17, bu bütünleşik motivasyonu “*Hem vatan hizmeti hem de garanti bir iş olması etkiliydi. O zamanlar polislik saygın bir meslekti, ‘devlet kapısı’ denirdi. Bir de üniformayı giymek için.*” şeklinde özetlemiştir. Bu tür ifadeler, meslek seçiminin yalnızca bireysel tercih değil, aynı zamanda ailevi ve kültürel anlam dünyası içinde kurulan bir aidiyet ve statü arayışıyla da bağlantılı olduğunu göstermektedir.

Katılımcıların cevaplarında ayrıca, polisliğin hareketli ve aktif doğası ile kişinin kendilik algısıyla uyumu (masa başı istememe, sahada olma arzusu) belirgin bir motivasyon kaynağıdır. K12, bu tercihi “*Masa başı bana göre değildi... Polislik bana ‘ayakta durma’, ‘kendini güçlü hissetme’ işi gibi gelmişti.*” sözleriyle açıklamaktadır. K20 de benzer şekilde “*hareketli bir iş*” arzusunu vurgulamaktadır. Bu bulgu, meslek seçiminin yalnızca ekonomik değil, aynı zamanda kişinin işten beklediği deneyim (dinamizm, sahada olma vb.) üzerinden de şekillendiğini düşündürmektedir.

Kadın katılımcıların bir kısmında motivasyonların, ekonomik güvence ve topluma fayda ile birlikte güçlenme ve temsiliyet boyutunu da içerdiği görülmüştür. K25 bu durumu, “*Hem ekonomik güvence hem de topluma fayda motivasyonu. Kadınların güvenle başvurabileceği bir yüz olmak istedim.*” sözleriyle ifade ederek, polislik mesleğini aynı zamanda kadınların mağduriyet alanlarında güven ilişkisi kurabilen bir temsil rolüyle ilişkilendirmiştir. K12’nin “*kadın olarak ‘ben de yaparım’ deme isteği*” vurgusu da bu temayı destekler niteliktedir.

Genel olarak bulgular, katılımcıların polislik mesleğine yöneliminde ekonomik rasyonalite ile değer temelli yönelimlerin birlikte ve çoğu zaman eşzamanlı biçimde işlediğini ve buna ek olarak aile geleneği, mesleki kimlik, işin dinamik yapısı ve toplumsal cinsiyetle ilişkili temsil ve güçlenme arayışlarının da belirli alt gruplarda belirginleştiğini ortaya koymaktadır. Bu çerçevede meslek seçimi, bireysel eğilimlerin yanı sıra sosyoekonomik koşullar ve kültürel ve kurumsal anlamlandırmalar tarafından biçimlenen çok katmanlı bir süreç olarak görünmektedir.

3.5.2.2. Polislik meslek mevzuatına ilişkin görüşler

Katılımcıların polislik meslek mevzuatına ilişkin değerlendirmeleri, genel olarak mevzuatın teorik düzeyde bir çerçeve sunmasına rağmen saha gerçekliği, uygulama birliği ve personeli koruma kapasitesi bakımından önemli sınırlılıklar barındırdığı yönündedir. Mülakatlarda mevzuata yönelik görüşler üç ana eksende toplanmıştır. Bunlardan ilki personelin hukuki ve kurumsal güvencesinin yetersizliği ile yalnız bırakılma algısıdır. İkincisi yetki ve

sorumluluk dengesinde belirsizlik ile gri alanlardır. Üçüncüsü ise değişen suç tipleri ile teknoloji ve yeni toplumsal koşullara göre güncelleme ihtiyacıdır. Buna karşın sınırlı sayıda katılımcı, mevzuatın zaman içinde geliştiğini ve mesleğin icrasında işlevsel bir düzen sağlayabildiğini vurgulamıştır.

Katılımcıların meslek mevzuatına ilişkin cevapları tematik olarak sınıflandırılarak Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3: Polislik Meslek Mevzuatına İlişkin Görüşlerin Tematik Dağılımı

Tema	Kodlar	Katılımcı	Temayı Vurgulayan Katılımcı Oranı (%)
Mevzuatın personeli yeterince korumaması	Polisi tam korumuyor, olay sonrası uzun soruşturma-mahkeme, psikolojik yalnızlık, motivasyon düşüşü	K5, K6, K8, K9, K11, K12, K13, K14, K16, K17, K21, K23, K25	52
Yetki ve sorumluluk dengesinde belirsizlik ile saha gri alanları	Yetkinin net olmaması, farklı yorum, müdahale sonrası risk, standartlaştırma ihtiyacı	K1, K2, K10, K13, K21, K24	24
Güncelleme ihtiyacı (değişen suç tipleri, teknoloji, şehirleşme)	Dijital delil, örgütlü suç, trafik teknolojileri, yoğun kent yaşamı, yeni riskler	K3, K7, K15, K22, K24	20
Mevzuatın genel olarak işlevsel olduğuna ilişkin görüşler	Zamanla gelişti, görev yapmaya imkan tanıyor, sahayı toparlıyor	K4, K18, K19, K20	16
Eğitim ve uygulama desteği gereksinimi	Güncel eğitim, personelin bilgilendirilmesi, uygulamada rehberlik, işbirliği	K23, K12	8

Katılımcıların önemli bir bölümü, mevzuatın kağıt üzerinde koruyucu görünmesine rağmen uygulamada personeli yeterince güvence altına almadığını vurgulamıştır. Özellikle olay sonrasında başlayan idari ve adli süreçlerin uzunluğu ve belirsizliği, mevzuatın koruma işlevinin zayıf algılanmasına yol açmaktadır. K12 bu durumu, “*Kağıt üstünde koruyor gibi duruyor ama sahaya gelince pek öyle olmuyor... Bence polis görevdeyken daha net korunmalı.*” ifadeleriyle açıklamıştır. Benzer biçimde K17, “*Mevzuat var ama çoğu zaman polisi tam korumuyor... en haklı olsan bile yıllarca soruşturma, ifade, mahkeme sürüyor.*” sözleriyle, mevzuatın uygulama sonuçlarını personel lehine yeterince öngöremediğini belirtmiştir. K23’ün ise “*mevzuat var ama ‘yanlış yaparsan yalnız kalırsın’ hissi sizi çok yıpratıyor*” ifadesi motivasyonu düşürdüğü vurgulanmakta, mevzuatın varlığından ziyade kurumsal sahiplenme ve koruyucu mekanizmaların işletilmesi temel sorun alanı olarak ortaya çıkmaktadır.

Bu eleştiriler, mevzuatın en kritik boyutlarından biri olan yetki ve sorumluluk dengesine ilişkin belirsizlikle de ilişkilendirilmiştir. K21, “*Mevzuat genel çerçeveyi çiziyor ama sahadaki gri alan çok... ‘yetki-sorumluluk dengesi’ her zaman net değil.*” diyerek müdahale anındaki

karar verme yükünün personelde kaldığını, sonrasında ise farklı yorumların devreye girebildiğini belirtmiştir. K24 de benzer biçimde “*Personeli koruyacak şekilde “iyi niyetli görev” ile “ihmal-kusur” ayrımı netleşmeli.*” diyerek bunun, hem uygulama birliği hem de personelin hukuki güvenliği açısından kritik olduğunu ifade etmiştir. Bu bulgu, mevzuatın yalnızca normatif bir metin olarak değil, sahada karar alan personelin öngörülebilirlik ihtiyacını karşılayan bir güvenlik zemini olarak değerlendirildiğini göstermektedir.

Katılımcılar ayrıca, değişen suç tipleri ve toplumsal koşullar karşısında mevzuatın dinamik biçimde güncellenmesi gerektiğini vurgulamıştır. Konuya ilişkin olarak K24’ün “*Suç tipleri değişti, mevzuatın uygulaması da sürekli güncellenmeli. Özellikle dijital delil, iletişim tespiti, örgütlü suçlarda prosedür çok kritik*” ifadesi oldukça önemlidir. K24 bu sözleriyle mevzuatın sürekli güncel tutulmasının zorunlu olduğunu belirtmektedir. K22 ise özellikle trafik alanında mevzuatın varlığına rağmen uygulama baskısına dikkat çekmiştir; “*Trafikte mevzuat var ama uygulama baskısı çok: ‘ceza yazma-yazmama’ tartışması bitmiyor. Kamera ve teknoloji arttıkça itirazlar da arttı. Bazı maddelerde güncelleme şart, özellikle yeni araç teknolojileri ve şehir içi yoğunluğa göre*”. Bu görüşler, mevzuatın statik bir düzenleme olarak değil, suçun ve toplumsal yaşamın dönüşümüyle birlikte revize edilmesi gereken bir alan olarak görüldüğüne işaret etmektedir.

Mevzuat tartışmalarında eğitim ve uygulama desteği de öne çıkan bir diğer boyuttur. K23, yakalama, arama, zor kullanma gibi sahada sık karşılaşılan başlıklarda personel eğitimine şöyle dikkat çekmiştir; “*Sahada olay hızlı, mevzuat ağır işliyor. Yakalama, üst araması, zor kullanma gibi konularda personel net ve güncel eğitime ihtiyaç duyuyor.*” K23’ün bu cevabı mevzuatın doğru uygulanmasının, düzenlemenin kendisinden bağımsız olarak sürekli eğitim ve uygulama rehberliği gerektirdiğini göstermektedir. K12’in ifadeleri ise özellikle kadına ve çocuğa yönelik şiddet ve mağdur hakları bağlamında mevzuatın varlığına rağmen kurumlar arası koordinasyonun çok belirleyici olduğuna yöneliktir; “*...ayrıca çocuklara, kadınlara yönelik şiddette mevzuat düzenlemeleri iyi olsa da bunun belirleyicisi paydaş kurumlar ve uygulamalar oluyor. Sadece polisin mevzuatıyla da iş sınırlı değil...*” Bu bulgu, mevzuatın etkililiğinin yalnızca düzenleme metniyle değil, uygulayıcıların kapasitesi ve kurumlar arası işleyişle birlikte değerlendirilmesi gerektiğine işaret etmektedir.

Öte yandan daha sınırlı sayıda katılımcı, mevzuatın zaman içinde geliştiğini ve mesleğin icrasında işlevsel bir çerçeve sağlayabildiğini ifade etmiştir. K18, “*Mevzuat zamanla gelişti... genel olarak görevimizi yapmamıza imkan tanıyor.*” diyerek daha olumlu bir değerlendirme sunarken; K20 de kuralların başlangıçta zorlayıcı olsa da sahada “*işi toparladığını*” ve zamanla

refleks haline geldiğini belirtmiştir. K19'un "Mevzuat zamanla oturdu." ifadesi de bu çizgiyi desteklemektedir.

Genel olarak bulgular, polislik meslek mevzuatına ilişkin algının iki yönlü bir yapı taşıdığını göstermektedir. Bir tarafta mevzuatın mesleğe bir çerçeve sunması ve belirli alanlarda zamanla gelişmesi, diğer tarafta ise sahadaki kararların doğurduğu riskler karşısında personeli koruma, uygulama birliği sağlama ve güncel ihtiyaçlara yanıt verme kapasitesinin yetersiz görülmesi öne çıkmaktadır. Katılımcıların vurguları, mevzuatın güçlendirilmesine yönelik beklentinin özellikle iyi niyetli görevin korunması, soruşturma süreçlerinin yönetimi, standartlaştırma, güncel eğitim ve kurumlar arası koordinasyon başlıklarında yoğunlaştığını ortaya koymaktadır.

3.5.2.3. Polislerin özlük haklarına ilişkin görüşleri

Katılımcıların özlük haklarına ilişkin değerlendirmeleri, genel olarak polisliğin yüksek risk, yoğun sorumluluk ve düzensiz çalışma rejimi ile yürütülen bir meslek olmasına karşın, mevcut özlük haklarının bu yükü tam karşılamadığı yönündedir. Mülakatlarda en belirgin ortak vurgu; öngörülemez ve uzun mesai, fazla mesainin karşılığının yetersizliği, tayin ve izin süreçlerinin aile yaşamını zorlaştırması ve emeklilikte gelir düşüşü başlıklarında yoğunlaşmıştır. Buna ek olarak bazı katılımcılar, özlük haklarının yalnızca maaş artışıyla sınırlı görülmemesi gerektiğini, dinlenme hakkı, yıpranma payı, ek gösterge gibi yapısal düzenlemelerin de özlük haklarının ayrılmaz parçası olduğunu vurgulamıştır. Öte yandan sınırlı sayıda katılımcı, polisliğin düzenli maaş ve sosyal güvence bakımından görece güven veren bir yönü olduğunu ifade etmiş, ancak bu olumlu çerçeve dahi çoğu katılımcı tarafından iyileştirme ihtiyacı ile birlikte dile getirilmiştir.

Katılımcıların özlük haklarına ilişkin cevapları tematik olarak sınıflandırılarak Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4: Özlük Haklarına İlişkin Görüşlerinin Tematik Dağılımı

Tema	Kodlar	Katılımcı	Temayı Vurgulayan Katılımcı Oranı (%)
Düzensiz-öngörülemez mesai ve fazla mesainin karşılıksız kalması	Vardiya belirsizliği, uzun çalışma saatleri, gece-gündüz çalışma, fazla mesai karşılığının yetersizliği	K1, K2, K4, K7, K9, K10, K12, K13, K14, K15, K17, K19, K21, K22, K23, K24, K25	68
Ücret, ek ödeme ve tazminatların risk ve sorumluluk orantısızlığı	Maaş yetersizliği, ek ödeme ve tazminat, risk ve sorumlulukla kıyas, adalet duygusu	K3, K6, K9, K11, K13, K14, K15, K17, K18, K20, K23, K25	48
Tayin ve yer değiştirme süreçlerinin aile düzenini bozması	Aile düzeni, çocukların okul dönemi, eş uyumu, yaşam planının kesintiye uğraması	K5, K12, K13, K14, K16, K19, K22,	28

Emeklilik hakları ve emekli maaşının düşmesi	Emeklilikte gelir kaybı, emekli maaşının yetersizliği, ek gösterge ve yıpranma payı ihtiyacı	K8, K12, K13, K14, K15, K17	24
--	--	-----------------------------	----

Katılımcı anlatılarında en sık tekrarlanan tema, düzensiz ve öngörülemez çalışma saatleri ile fazla mesainin karşılığının yetersizliği olmuştur. K21 bu durumu “*En büyük sorun öngörülemez çalışma saatleri ve fazla mesainin karşılığının yeterince alınamamasıydı.*” sözleriyle özetlerken; K23 “*En zor taraf düzensiz mesaiydi... Maaş, yapılan riskle orantılı gelmiyordu.*” diyerek hem zaman rejimine hem de ücret-risk dengesine dikkat çekmiştir. Benzer biçimde K12’nin “*Çalışma saatimiz belli değil, bayram seyrarı yok ama karşılığı çok az.*” ifadesi, mesleki fedakarlık ile maddi-manevi karşılık arasındaki uyumsuzluğun belirgin bir şekilde algılandığını göstermektedir. K22 de gece çalışmasının yıpratıcılığını vurgulayarak “*Fazla mesai ve gece çalışması yıpratıyor, karşılığı daha şeffaf olmalı.*” şeklinde değerlendirme yapmıştır. Bu bulgular, özlük haklarının katılımcılar tarafından çoğunlukla “mesai rejimi ve karşılık” ekseninde tartışıldığını ortaya koymaktadır.

Özlük haklarına ilişkin bir diğer belirgin eksen, ücret ve ek ödeme tazminatların risk ve sorumlulukla orantısızlığıdır. K17 “*Maaşlarımız bence risk ve sorumlulukla oranla oldukça yetersiz. Toplumda maaşımızı yüksek görenler var ama ne iş yaptığımızı bilmeden konuşuyorlar*” derken; K13 “*fazla mesai, ek görevler ve risk tazminatları açısından yetersiz*” değerlendirmesinde bulunmuştur. K14 de özlük haklarını “*işin zorluk ve risk düzeyiyle kıyaslandığında yetersiz*” görmektedir. Bu vurgu, katılımcıların özlük haklarını yalnızca “ücret” düzeyi değil, risk-karşılık adaleti çerçevesinde ele aldıklarını göstermektedir.

Katılımcıların önemli bir kısmı, özlük haklarını tayin ve yer değiştirme süreçleriyle birlikte değerlendirmiştir. Bu katılımcılar tayinlerin aile yaşamında süreklilik ve planlama kapasitesini zayıflattığını belirtmiştir. K13 “*Tayin süreçleri aile düzenini çok etkiliyor.*” derken, K14 özellikle çocukların eğitim dönemi üzerinden “*Tayinler özellikle çocuğun okul döneminde çok zorlayıcı oluyor. Sürekli farklı öğretmenler farklı arkadaşlar. Çocukların uyum sağlaması çok zaman alıyor*” ifadesini kullanmıştır. Kadın katılımcıların anlatılarında ise tayin ve izin planlamasının, kimi dönemlerde “idare eder” yaklaşımıyla ele alınmasının ek bir sorun alanı yarattığı görülmüştür. K19 bu durumu, “*Kreş ve çocuk desteği ve esnek planlama çok önemli. Maalesef bunlar da yetersiz.*” sözleriyle ifade etmiş, kreş ve çocuk desteği ile esnek planlama ihtiyacını özellikle vurgulamıştır.

Katılımcıların bir bölümü, özlük haklarını emeklilik boyutuyla ilişkilendirerek emekli maaşındaki düşüşün mesleki fedakarlıkla bağdaşmadığını belirtmiştir. K17, “*Emekliliğe yansıyan maaş düşük... bunca stresin, riskin karşılığı bu olmamalıydı.*” ifadesiyle emeklilik

haklarını eleştirirken, K15 “Emeklilik sonrası geçim planı için ek düzenlemeler yıpranma payı, ek gösterge vb. önemli.” diyerek yapısal düzenleme ihtiyacını somut başlıklarla ifade etmiştir. K12’de de benzer biçimde “Emeklilikte de maaş düşünce ‘bunca sene buna mı çalıştık’ diyorsun.” söylemi, emeklilik dönemindeki gelir kaybının duygusal bir kırılma yarattığını düşündürmektedir.

Genel olarak bulgular, polislerin özlük haklarını; mesai rejimi, izin ve tayin uygulamaları, ücret ve risk dengesi ve emeklilik güvencesi eksenlerinde değerlendirdiklerini göstermektedir. Katılımcıların çoğunluğu mevcut düzenlemeleri, mesleğin yük ve risk düzeyiyle kıyaslandığında iyileştirmeye açık görmektedir. Bununla birlikte az sayıda katılımcının düzenli maaş ve sosyal güvenceyi olumlu bir unsur olarak belirtmesi, özlük haklarının tamamen yoksunluk değil, daha çok yetersiz kalan ve uygulamada aksayan bir hak alanı olarak deneyimlendiğini ortaya koymaktadır.

3.5.2.4. Polislik mesleğinin diğer meslek gruplarıyla kıyaslanarak değerlendirilmesi

Katılımcıların polislik mesleğini diğer meslek gruplarıyla kıyaslayarak değerlendirmeleri, genel olarak polisliğin risk ve stres düzeyi yüksek, kamu baskısına açık, mesai sınırları belirsiz ve hata toleransı düşük bir meslek olduğu yönünde ortaklaşmaktadır. Kıyaslamalarda en sık referans verilen karşılaştırma noktaları; öğretmenlik ve diğer memuriyetler (mesai bitimi, ev-iş sınırı), sağlık çalışanları (yüksek sorumluluk), özel sektör (gelir-risk dengesi) ve “vatandaş beklentisi” (her sorunun polisten çözülmesinin beklenmesi) olmuştur. Katılımcı beyanları, polisliğin toplumsal düzen açısından kritik bir rol taşımasına rağmen, ekonomik ve sosyal karşılığının her zaman bu rolün ağırlığıyla orantılı görülmediğini, ayrıca saygınlığın olay türüne ve toplumsal iklime göre dönemsel dalgalandığını göstermektedir.

Katılımcıların polislik mesleğini diğer meslek gruplarıyla kıyaslayarak değerlendirmelerine ilişkin tematik dağılım Tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 5: Polislik ve Diğer Mesleklerin Karşılaştırılmasının Tematik Dağılımı

Tema	Kodlar	Katılımcı	Katılımcı Oranı (%)
Yüksek risk, stres ve özlük hakları yetersizliği	Tehdit, silah taşıma, sürekli teyakkuz, işin eve taşınması, en yıpratıcı iş algısı, maaş, özlük hakkı	K1, K2, K3, K4, K5, K6, K8, K10, K11, K12, K13, K14, K15, K16, K17, K18, K20, K23	72
Kamu baskısı, eleştiri ve hedef olma	Bir gün kahraman ertesi gün hedef olma, en ufak olayda tepkinin polise yönelmesi, sosyal medya ve algı baskısı	K14, K21, K22, K23, K25	20

Toplumsal fayda ve mesleğin kritik rolü	Toplum güvenliği için temel rol, diğer mesleklere göre daha faydalı olma	K7, K14, K19, K21, K24	20
Hata toleransının düşüklüğü ve yüksek sorumluluk	Küçük hatanın ağır idari ve adli sonucu, karar anı yükü	K4, K13, K21	12
Hiyerarşi ve kurumsal baskı	Hiyerarşi, amir baskısı ve mobbing, tartışma yoğunluğu	K9, K16	8

Katılımcıların çok önemli bir bölümü polisliği diğer meslek gruplarıyla kıyaslarken, risk, mesai şartları ve diğer özlük hakları yönünden değerlendirmişlerdir. Bu değerlendirmelerin birçoğunda da kendi mesleklerinin olumsuz yönlerini vurgulamışlardır. Bazı katılımcılar polisliği öğretmenlik ve diğer “standart memuriyetler” ile kıyaslayarak mesai sınırının olmaması üzerinden tanımlamıştır. K17 bu farkı, “*Öğretmen, memur mesai bitince evine gider, polis için mesai bitmez. Silah taşırsın, tehdit alırsın, aileni bile düşünürsün.*” sözleriyle ifade etmiş ve polisliğin yalnızca iş saatleri içinde değil, günlük yaşamın tamamında süren bir teyakkuz ve sorumluluk ürettiğini vurgulamıştır. Benzer biçimde K12, “*Herkes işini bitirip evine gider, polis işi evine taşıyor.*” diyerek, polislikte iş-özel yaşam sınırının daha geçirgen olduğunu belirtmiştir. Birçok katılımcı da konuyu özlük hakları bağlamında ele almıştır. Örneğin K1 “*Polislik mesleği diğer gruplara göre hem çalışma saatleri açısından hem alınan ücret ve tehlike arz etmesi açısından diğer meslek gruplarına göre önemli, fakat özlük hakları açısından en aşağıda olan meslek gruplarından birisi konumundadır.*” Diyerek özlük haklarına vurgu yaparken benzer ifadeler K10’un cevabında da görülmektedir; “*Polislik mesleğini diğer meslekler ile karşılaştırdığımız zaman hem can tehlikesi hem yoğun çalışma şartları hem yoğun çalışma saatleri ile diğer tüm mesleklerden ayrılmakta tüm kamu desteklerinden ayrılmaktadır...*” Tüm bu örnek açıklamalarda da görüleceği üzere katılımcıların önemli bir kısmı polislik mesleğinin hem riskli hem de stresli yapısına vurgu yapıp, özlük hakları yetersizliklerine dikkat çekerek mesleklerini diğer mesleklerle kıyaslamaktadır.

Kıyaslamalarda ikinci güçlü hat, kamu baskısı ve toplumsal algının dalgalanmasıdır. K21, “*Toplum gözünde ‘güç’ var ama aynı zamanda eleştiri ve öfke de ilk bize yöneliyor... Saygınlık dönemsel, olayın türüne göre bir gün kahraman, ertesi gün hedef olabiliyorsun.*” diyerek, polisliğin toplumsal görünürlüğünün hem statü hem de kırılganlık ürettiğini ortaya koymuştur. K14 de benzer biçimde “*Toplum bize genelde çok destek oluyor ama bazen en ufak olayda tüm tepki bize yönelebiliyor. Bizim de insan olduğumuz duygularımızın var olduğu ya da farklı kişisel özelliklerimiz olduğu unutulabiliyor.*” ifadesiyle, beklentinin yüksekliğinin kıyaslamalarda belirleyici olduğunu göstermiştir. Kadın katılımcı K25’in anlatısı, özellikle şiddet dosyaları bağlamında bu baskının görünmeyen yönüne dikkat çekmektedir: “*Toplumda*

polisliğe saygı var ama özellikle şiddet dosyalarında ‘neden hemen çözmediniz’ baskısı geliyor... Diğer mesleklerde bu kadar yoğun travma hikayesi dinlenmiyor, bu fark görünmüyor.” Bu vurgu, kıyaslamanın yalnızca risk değil, duygusal emek ve travmatik içerik boyutunu da kapsadığını düşündürmektedir. Trafik biriminde çalışan K22 ise kamu algısını birim ölçeğinde somutlaştırarak, *“Toplumda ‘ceza kesen’ olarak görülmek moral bozuyor.”* ifadesiyle polisliğin bazı alanlarda daha tartışmalı bir imaja sahip olduğunu belirtmiştir.

Katılımcıların bir kısmı, polisliği diğer mesleklerle kıyaslarken hata toleransının düşüklüğü ve yüksek sorumluluk temasını öne çıkarmıştır. K13, *“Polisin hata payı çok daha düşüktür. Küçük bir hatanın hem hukuki hem de idari sonuçları olabilmektedir.”* diyerek, karar anındaki riskin yalnızca fiziksel değil, aynı zamanda idari ve adli sonuçlar bakımından da ağır olduğunu vurgulamıştır. Bu bulgu, polisliğin mesleki risk tanımının diğer bazı kamu görevlerine göre daha kapsamlı biçimde kurulduğunu göstermektedir.

Az sayıda katılımcı ise polisliğin katı hiyerarşik yapısına ve kurumsal baskıya vurgu yapmaktadır. Bu durum K16’nın şu ifadelerinde açıkça görülmektedir; *“...polislik mesleğinin daha stresli ve amirlerin mobingine daha açık bir meslek olduğunu düşünüyorum.”*

Buna karşılık bazı katılımcılar polisliği diğer mesleklere kıyasla toplumsal fayda ve manevi tatmin yönüyle daha güçlü değerlendirmiştir. K7, *“Toplumdaki diğer meslek dallarına göre topluma daha faydalı bir meslek olduğuna inanıyorum.”* derken, K14 polisliğin *“yüksek sorumluluk ve risk”* içermesine rağmen *“toplumsal düzenin temel taşlarından biri”* olduğunu vurgulamıştır. K18’in *“manevi tatmini yüksek”* değerlendirmesi de, kıyaslamaların yalnızca maddi ve çalışma koşulları üzerinden değil, anlam ve tatmin boyutuyla da kurulduğunu göstermektedir.

Genel olarak bulgular, katılımcıların polisliği diğer meslek gruplarıyla kıyaslarken; yüksek risk ve stres, mesai sınırlarının belirsizliği, kamu baskısı ve algı dalgalanması, hata toleransının düşüklüğü ve risk–gelir adaleti başlıklarını temel ölçütler olarak kullandıklarını ortaya koymaktadır. Bu çerçevede polislik, toplumsal düzende vazgeçilmez bir role sahip görülmekle birlikte, bu rolün ekonomik, psikolojik ve sosyal karşılığının çoğu katılımcı tarafından tam görünür ve orantılı olmadığı düşünülmektedir.

3.5.2.5. Polislik mesleği icra edilirken karşılaşılan teşkilat içi problemler

Katılımcıların teşkilat içi problemlere ilişkin ifadeleri, sorunların ağırlıklı olarak personel ve kaynak yönetimi, yönetim tarzı ve örgütsel adalet, performans baskısı, eğitimler ve tecrübe aktarımı eksikliği ile iletişim ve koordinasyon sorunları etrafında kümelenmektedir. Görüşlerde özellikle, kadro yetersizliği nedeniyle artan iş yükünün hem hizmet kalitesini hem de personel iyilik halini olumsuz etkilediği, bazı birimlerde yönetici-personel ilişkisinin tek

yönlü işleyerek motivasyonu azalttığı, görev dağılımı ve terfi süreçlerinde liyakat algısının zedelenmesinin mesleğin en kırııcı iç sorunlarından biri olduğu vurgulanmıştır. Bazı katılımcılar ise ekip ruhu ve dayanışmanın güçlü olduğu birimlerde teşkilat içi sorunların daha yönetilebilir hale geldiğini belirtmiştir.

Katılımcıların teşkilat içi problemlere ilişkin cevapları tematik olarak sınıflandırılarak Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6: Teşkilat İçi Problemlere İlişkin Görüşlerin Tematik Dağılımı

Tema	Kodlar	Katılımcı	Katılımcı Oranı (%)
Amir baskısı, keyfi uygulamalar, mobbing ve katı hiyerarşi	Keyfi talimat, emir ve talimat katılığı, mobbing, idari baskı	K2, K4, K6, K7, K9, K10, K11, K13, K16, K18, K20	44
Liyakat sorunu, torpil, adam kayırma ve adaletsiz görevlendirme	Terfi ve görev dağılımında objektiflik eksikliği, torpil, iyi çalışanla çalışmayanın aynı kefeye konması	K1, K5, K12, K14, K17, K24	24
İletişim ve koordinasyon eksikliği	Şubeler arası diyalog eksikliği, amir-memur iletişim kalitesi farkı	K3, K8, K13, K15, K19, K23	24
Kadro yetersizliği ve iş yükü yoğunluğu	Personel sayısının yetmemesi, aynı kişiye çok sayıda dosya yüklenmesi	K14, K21, K22, K25	16
Toplumsal cinsiyete dayalı önyargı ve kadın personele yüklenme	İkinci planda görme, idare et yaklaşımı, önyargı, bazı amirlerin duygusal konuları hafife alması	K12, K14, K25	12

Katılımcıların önemli bir kısmı, teşkilat içi sorunları yönetim tarzı, amir baskısı ve keyfi uygulamalar ekseninde tartışmıştır. K16, teşkilat içindeki en büyük problemlerden birinin “amirlerin keyfi uygulamaları” olduğunu söylerken; K6 “alt-üst ilişkisi mobbingler... idari ve hatta adli baskılar” vurgusuyla bu sorunun daha sert bir boyut kazanabildiğine işaret etmiştir. K13, “amir-memur iletişimi ve emir-talimat uygulamalarındaki katılık” nedeniyle saha koşulları dikkate alınmadan verilen talimatların motivasyonu düşürdüğünü belirtmiştir. K9’un “yeteri kadar bilgi ve tecrübeye sahip olmayan rütbeli personelin yanlış ve eksik yönlendirmesi” ifadesi ise, yönetim kalitesinin yalnızca “baskı” değil aynı zamanda “yetkinlik” boyutuyla da eleştirildiğini göstermektedir.

Katılımcı anlatılarında örgütsel adalet ve liyakat teması, teşkilat içi sorunların “en üzücü” boyutlarından biri olarak öne çıkmıştır. K12, “En başta adalet. Kimin nerede çalışacağı bazen liyakate değil, şansa ya da tanıdığa bağlı oluyor.” sözleriyle görev dağılımındaki adalet algısının zedelendiğini ifade etmiştir. Benzer şekilde K14, “Görev dağılımı ve terfilerde objektif kriterlerin her zaman uygulanmadığını gözlemledim.” diyerek liyakat sorununu kurumsal bir problem olarak tanımlamıştır. K17’nin “Adam kayırma, torpil, adaletsiz görevlendirme çok

gördük. İyi çalışanla çalışmayan bazen aynı kefeye konur.” ifadesi ise, adaletsizlik algısının yalnızca atama ve terfiyle sınırlı kalmayıp performansın değerlendirilme biçimine de uzandığını göstermektedir. K24 de liyakat algısı zedelendiğinde bunun *“özlük haklarından bile daha fazla moral kaybı”* yarattığını belirterek, örgütsel adaletin motivasyon üzerindeki belirleyici etkisini vurgulamıştır.

İletişim ve koordinasyon sorunları, hem şubeler arası düzeyde hem de amir-memur hattında gündeme gelmiştir. K8 *“Şubeler arası diyalog eksikliği”*ni vurgularken; K23, *“Amir-memur iletişimi her yerde aynı kalitede değil.”* diyerek kurum içi iletişim kalitesinin birimden birime değiştiğini belirtmiştir. K15 de *“birimler arası koordinasyon eksikliği ve zaman zaman hiyerarşik iletişim engelleri”*ni sorun olarak tanımlamıştır. Bu bulgular, teşkilat içi işleyişin sahadaki performansı etkileyen kritik bir iç koordinasyon gerektirdiğine işaret etmektedir.

Kadro yetersizliği ve artan iş yükü teması, özellikle farklı birim deneyimlerinden gelen katılımcıların ortaklaştığı bir diğer problemdir. K21, *“Personel sayısı çoğu zaman iş yüküne yetmiyor.”* diyerek iş yükü ve personel dengesizliğini doğrudan ifade etmiştir. K25’in *“Personel yetersizliği nedeniyle aynı kişiye çok dosya yükleniyor.”* ifadesi, özellikle nitelikli ve duygusal yükü yüksek dosyalarda bu dengesizliğin tükenmişliği artıran bir mekanizmaya dönüştüğünü göstermektedir. K14 de yoğun iş yüküne karşın personel sayısının yetersizliğinin *“çalışanlar üzerinde ciddi bir baskı”* oluşturduğunu belirtmiştir.

Son olarak, kadın katılımcıların anlatılarında teşkilat içi problemlerin bir kısmının toplumsal cinsiyete dayalı önyargı ve iş yükünün dağılımı ile kesiştiği görülmüştür. K12, bazı birimlerde *“ikinci planda”* görülme ve *“Sen dur, erkek arkadaş gitsin”* yaklaşımını vurgulamış; K25 ise *“bazı amirlerin ‘duygusal konuları’ hafife alması”*nı sorun olarak tanımlamıştır. K14 de kadın polislerin bazı birimlerde hala ön yargıyla karşılaşabildiğini belirtmiştir.

Genel olarak bulgular, teşkilat içi problemlerin yalnızca kaynak yetersizliğiyle açıklanmadığını, örgütsel adalet, yönetim tarzı, iletişim, eğitim ve tecrübe aktarımı ve ölçme-değerlendirme pratikleriyle yakından ilişkili olduğunu göstermektedir. Katılımcı anlatıları, teşkilat içi sorunların önemli bir bölümünün örgütsel kültür ve yönetim (liyakat, keyfilik, iletişim) kaynaklı olduğunu ve bunların hizmet kalitesini belirlediğini ortaya koymaktadır.

3.5.2.6. Polislik mesleği icra edilirken karşılaşılan saha problemleri

Katılımcıların saha deneyimlerine ilişkin ifadeleri, polisliğin sahada icrasında problemlerin ağırlıklı olarak vatandaşla temasın niteliği, olayın öngörülemezliği, güvenlik riski, hukuki ve idari süreç baskısı, ve duygusal yük ile travmatik içerik eksenlerinde yoğunlaştığını göstermektedir. Görüşlerde özellikle, sahada karar vermeyi gerektiren anların gri alanlar

üretmesi ve sonrasında personelin uzun süren soruşturma ve şikayet süreçleriyle karşı karşıya kalabilmesinin, müdahale davranışını daha temkinli hale getirdiği vurgulanmıştır. Bunun yanında bazı birimlerde (özellikle trafik ve asayiş hattında) vatandaşın polisi doğrudan muhatap görmesi nedeniyle tartışma ve gerilimin sık yaşandığı, aile içi şiddet, çocuk ve mağdur odaklı olaylarda ise duygusal yıpranmanın daha görünür olduğu ifade edilmiştir.

Katılımcıların saha problemlerine ilişkin cevapları tematik olarak sınıflandırılarak Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7: Polislerin Saha Problemlerine İlişkin Görüşlerin Tematik Dağılımı

Tema	Kodlar	Katılımcı	Katılımcı Oranı (%)
Vatandaş tepkisi ile iletişim güçlüğü ve tartışma	Hakaret, direnç, polisi muhatap görme, ikna zorluğu, gerilim	K3, K6, K14, K18, K19, K20, K21, K22, K23, K24	40
Fiziksel güvenlik riski	Silah ya da diğer saldırı aletleriyle yaralama riski, saldırı, toplumsal olay riski	K2, K8, K14, K15, K16, K17, K21, K24	32
Şikayet ve soruşturma baskısı ve sonradan yargılanma algısı	Müdahale sonrası şikayet, uzun süreç, kamera, sosyal medya baskısı	K1, K5, K9, K10, K12, K17, K21, K23	32
Travmatik olaylar ve duygusal yük	Şiddet, çocuk, ölüm, yaralanma, tükenmişlik	K4, K11, K12, K15, K25	20
Olayın öngörülemezliği ve anlık karar baskısı	Hızlı karar, belirsizlik, sahada değişen şartlar	K7, K12, K13, K17,	16

Saha problemleri içinde en yaygın vurgu, vatandaşla temas sırasında yaşanan gerilim ve iletişim güçlüğü olmuştur. K3, özellikle trafik uygulamalarında sahayı sürekli tartışmaya açık bir alan olarak tanımlayarak, “*Trafikte tabiki vatandaş ile muhatap oluyoruz. Bu durumda bazen bizleri ceza yazan kişiler olarak görüyorlar. Yani aslında bir nevi kötü adam oluyorsun. Aslında bu da bizim işimiz. Sonra bazen işler daha kötüye giderek sesler bile yükselebiliyor*” ifadesini kullanmıştır. K6 da benzer biçimde, sahadaki en zor başlıklardan birinin “*vatandaşla ikna ve iletişim*” olduğunu vurgulamıştır. K18’in ifadelerinde ise, polisin sahada “ilk muhatap” olması nedeniyle tepkilerin yoğunlaştığı görülmektedir: “*...Konu ve sorun ne olursa olsun genelde vatandaşın ilk muhatapları bizleriz. Bu durumda genellikle ilk tepkileri de biz karşılamış oluyoruz*”. Bu bulgular, saha problemlerinin önemli bir kısmının fiziksel riskten önce iletişim ve toplumsal beklenti yönetimi ile ilişkili olarak deneyimlendiğini göstermektedir.

Katılımcılar sahayı ayrıca belirgin biçimde fiziksel güvenlik riski üzerinden tanımlamışlardır. K17, “*En büyük saha problemi, kimin neyle karşına çıkacağını bilememek.*” diyerek öngörülemezliğin güvenlik boyutuna dikkat çekerken; K16 “*saldırı riski*” ve “*silah*” olasılığının sahada sürekli bir teyakkuz hali yarattığını belirtmiştir. K15’in “*Toplumsal olaylarda bir anda hedef olabiliyorsun.*” ve K2’nin “*...Mesela bir eylem oluyor onlarca insan*

var bu kadar insanın birden alevlenmesi inanın tek bir kıvılcıma bakıyor, demem o ki başına her an her şey gelme ihtimali var” ifadeleri ise kalabalık olayların saha riskini artırdığını göstermektedir.

Saha deneyimlerinde sık yinelenen bir diğer tema, müdahale sonrası ortaya çıkan şikayet ve soruşturma baskısı ve sonradan yargılanma algısıdır. Bu durum K1’in “*Sahada anlık bir karar veriyorsun, o anlık kararın neler getireceğini ise uzun bir süre düşünmek zorunda kalıyorsun. Çünkü herhangi bir şikayette bir açığımızın bulunması için çabalıyoruz gibi*” ifadelerinde açıkça görülmektedir. K12 de “*kamera, sosyal medya, şikayet... bazen doğru müdahaleyi yapmayı bile düşündürüyor.*” diyerek denetim mekanizmalarının sahada davranışı etkileyebildiğini belirtmiştir. K5’in ifadelerinde de benzer biçimde, “*Şikayetler çok can sıkıcı. Yasal müdahale haklarımızı bile kullansak şikayet edilebiliyor, bir de saçama sapan bunlarla uğraşıyoruz*” durumunun sahadaki motivasyonu düşürdüğü görülmektedir.

Özellikle mağdur odaklı olaylarda ise saha problemlerinin travmatik içerik ve duygusal yük boyutu belirginleşmiştir. K25, aile içi şiddet ve mağdur dosyalarında “*sürekli ağır hikayeler dinlemenin*” birikimli yıpranma yarattığını, sahada yalnızca olay çözülmediğini, aynı zamanda “*insanın acısıyla yüz yüze kalındığını*” ifade etmiştir. K12 de “*çocuk ve aile olaylarının uzun vadeli iz bıraktığını*” belirtmiştir. K15 ise “*...ölüm ve yaralanma içeren vakaların mesleki travmayı artırıyor*” diyerek olayların başka bir yönünü vurgulamıştır. Bu bulgular, saha problemlerinin sadece fiziksel risk ve iş yüküyle sınırlı olmadığını, duygusal emek boyutunu da içerdiğini göstermektedir.

Bir diğer önemli eksen, olayların öngörülemezliği ve sahada oluşan anlık karar baskısıdır. K13, “*Sahada şartlar çok hızlı değişiyor, bazen saniyeler içinde karar vermen gerekiyor.*” diyerek karar sürecinin zamansal baskısını vurgulamıştır. K12’nin “*O an doğruyu yapmaya çalışıyorsun ama olay bitince herkes farklı yorumlayabiliyor.*” değerlendirmesi ise, sahadaki kararın olay anı ile olay sonrası değerlendirme arasında farklı anlamlandırılabilirliğini göstermektedir. K7 de benzer biçimde “*...Sahada başımıza ne geleceği çok net bir şekilde belli olmadığı için bir süre sonra her şeye şüpheyle yaklaşıp oluyorsunuz. Üniforma üzerinizde olmasa dahi günlük hayatta bile davranışlarınızda temkinli olmaya çalışıyorsunuz*” sahadaki belirsizliğin davranışlarında temkin üretmesine neden olabildiğini ifade etmektedir.

Genel olarak bulgular, polislerin sahada karşılaştığı problemlerin çok katmanlı olduğunu ortaya koymaktadır. Vatandaşla temasın gerilimi, olayların öngörülemezliği ve anlık karar baskısı, fiziksel güvenlik riski, müdahale sonrası şikayet ve soruşturma süreçleri ile özellikle mağdur odaklı olaylarda travmatik içerik ön plana çıkan durumlardır. Katılımcı

cevapları, sahadaki güçlüklerin büyük ölçüde olay anı ile olay sonrası süreçlerin birleşiminden doğduğunu ve bu bütünün mesleki yıpranmayı artırdığını göstermektedir.

3.5.2.7. Polislerin paydaş kamu kurumlarıyla olan etkileşimine ilişkin görüşleri

Katılımcıların polislik mesleği icra edilirken paydaş kamu kurumlarıyla (adliye, sağlık, sosyal hizmetler, belediye, jandarma ve diğer kolluk birimleri, göç idaresi ve okullar vb.) kurulan etkileşime ilişkin değerlendirmeleri, iş birliğinin zorunlu ve kritik olmakla birlikte çoğu zaman işleyiş farkları, bürokratik gecikmeler ve rol belirsizlikleri nedeniyle beklenen hız ve bütünlükte gerçekleşmediği yönündedir. Yapılan mülakatlarda öne çıkan ortak vurgu, olayın çözümünün yalnızca polisin performansına bağlı olmadığı, kurumlar arası koordinasyonun hizmetin kalitesini doğrudan belirlediğidir. Katılımcılar, iyi işleyen örneklerde süreçlerin hızlandığını ve vatandaş memnuniyetinin arttığını, zayıf işleyen örneklerde ise polisin sahada tampon konumuna sıkışarak hem vatandaş tepkisini üstlendiğini hem de dosya ve süreç yükünün arttığını ifade etmiştir. Özellikle aile içi şiddet, çocuk, kayıp, ruh sağlığı, bağımlılık ve adli vakalarda, paydaş kurumların eşgüdümünün belirleyici olduğu vurgulanmıştır.

Katılımcıların paydaş kurum etkileşimine ilişkin cevapları tematik olarak sınıflandırılarak Tablo 8’de sunulmuştur.

Tablo 8: Paydaş Kamu Kurumlarıyla Etkileşime İlişkin Görüşlerin Tematik Dağılımı

Tema	Kodlar	Katılımcı	Katılımcı Oranı (%)
Koordinasyon, bilgi paylaşımı ve standart eksikliği ile bürokratik gecikmeler	Yazışma ve onay gecikmesi, kurumlar arası iletişim kopukluğu, dosya dolaştırma	K1, K2, K4, K8, K11, K13, K15, K16, K21, K22, K23, K25	48
Adli süreçlerde prosedür baskısı ve yavaşlık	Talimat bekleme, UYAP, yazı süreçleri, ifade ve sevklerde zaman kaybı	K3, K6, K10, K13, K14, K17, K21, K24	32
Sağlık ve sosyal hizmetlerle özellikle mağdur odaklı vakalarda zorunlu iş birliği	Sosyal hizmet, hastane raporu, koruma, tedbir, çocuk ve kadın vakaları	K5, K9, K12, K21, K25	20
İyi işleyen iş birliği örnekleri	Ortak çalışma kültürü, hızlı geri dönüş, ortak koordinasyon	K7, K18, K19, K20	16

Katılımcılar, paydaş kurumlarla etkileşimde en sık karşılaşılan problemin koordinasyon eksikliği ve bürokratik gecikme olduğunu belirtmiştir. K4, “...Bir olayın çözümü sadece polise bağlı değil, savcılık, sağlık, sosyal hizmet, belediye... Koordinasyon iyi değilse iş uzuyor ve vatandaşa da biz açıklıyoruz.” diyerek, kurumlar arası uyumun hem süreç verimliliğini hem de polisin sahadaki yükünü etkilediğini vurgulamıştır. K23 de “Yazışmalar ve beklemler bazen işin yarısı.” ifadesiyle bürokrasinin zaman maliyetine işaret etmiştir. K8’in “...Kurumlar arası

diyalog eksikliği var” vurgusu, bu sorunun süreklilik arz eden bir iletişim problemine karşılık geldiğini göstermektedir.

Paydaş etkileşiminde ikinci önemli eksen, savcılık ve adliye süreçleriyle temas sırasında yaşanan prosedür kaynaklı yavaşlama ve iş yüküdür. K3, “*Özellikle adli birimlerden talimat beklememiz bazen işleri yavaşlatıyor...*” diyerek adli süreçlerin saha temposunu belirlediğini ifade ederken, K17 de “*Prosedür gerekli ama bazen aşırı uzuyor.*” şeklinde değerlendirmede bulunmuştur. K13, adli birimlerde farklı yorumların ve “*evrak tamamlama*” baskısının süreci uzatabildiğini vurgulayarak, uygulama birliğinin önemine işaret etmiştir. Bu bulgular, polisin sahadaki etkinliğinin önemli ölçüde adli sistemin hız ve koordinasyon kapasitesiyle bağlantılı algılandığını göstermektedir.

Özellikle mağdur odaklı vakalarda sağlık ve sosyal hizmet kurumlarıyla etkileşim, “*olmazsa olmaz*” bir iş birliği alanı olarak tanımlanmıştır. K25, şiddet vakalarında polisin tek başına çözüm üretemeyeceğini; “*koruma ve tedbir, barınma, psikososyal destek*” gibi alanlarda sosyal hizmetlerin ve ilgili merkezlerin sürecin asli parçası olduğunu vurgulamıştır. K12 de benzer biçimde çocuk ve aile dosyalarında hastane raporları ve sosyal inceleme süreçlerinin hızının kritik olduğunu belirtmiştir gecikmelerin hem mağduru hem de polisi zor durumda bıraktığını ifade etmiştir.

Öte yandan sınırlı sayıda katılımcı, bazı dönem ve birimlerde paydaş kurumlarla iş birliğinin hızlı ve kolaylaştırıcı olabildiğini de ifade etmiştir. K7, “*...Bence kurumsal işbirliği düzeyimiz iyi, ben genelde böyle personellerle çalıştım, bu konuda çok sorun yaşamadım*” ve K18, “*İyi ekip ve iyi koordinasyon olunca iş çok hızlanır.*” ifadeleri ile bu olumlu tabloyu gözler önüne sermektedir. K19 ve K20 ise belirli yerel ağlarda kurumlar arası iletişimin oturduğunu ve bunun vatandaş hizmetine olumlu yansıdığını belirtmiştir. Bu görüşler, paydaş etkileşiminin tamamen sorunlu değil doğru mekanizmalarla iyileştirilebilir bir alan olduğunu ortaya koymaktadır.

Genel olarak bulgular, polislerin paydaş kamu kurumlarıyla etkileşimini, koordinasyon ve bilgi paylaşımı, adli süreçlerin hızı, rol ve sorumlulukların netliği, mağdur odaklı vakalarda sağlık ve sosyal hizmet entegrasyonu ve standart işleyişin kişiye bağlı kalmaması eksenlerinde değerlendirdiklerini göstermektedir. Katılımcı anlatıları, kurumlar arası iş birliği güçlendiğinde sahadaki yükün azaldığını ve hizmetin hızlandığını, zayıfladığında ise polisin hem süreç yükünü hem de vatandaş tepkisini üstlenmek zorunda kaldığını ortaya koymaktadır.

3.5.2.8. Polislik mesleğinin sosyal hayata etkisine ilişkin görüşler

Katılımcıların polislik mesleğinin sosyal hayata etkisine ilişkin ifadeleri, mesleğin sosyal yaşamı belirgin biçimde kısıtlayan ve dönüştüren bir yapıda tecrübe ettiğini göstermektedir. Görüşlerde özellikle düzensiz mesai, bayram, hafta sonu çalışma, nöbet ve ani görevlendirmeler nedeniyle aile ve arkadaş çevresiyle plan yapmanın zorlaştığı, bunun da zamanla sosyal izolasyon, aile içi rol çatışması ve ilişki yıpranması ürettiği vurgulanmıştır. Katılımcıların bir kısmı, polisliğin yalnızca zaman yönetimini değil, kişinin sosyal çevredeki konumunu da etkilediğini, mesleki kimlik nedeniyle sosyal ortamlarda temkinli olma, dikkat çekmeme ve sürekli tetikte olma halinin gündelik yaşama taşındığını ifade etmiştir. Bununla birlikte bazı katılımcılar, mesleğin sosyal hayatta saygınlık ve güvenilen kişi olma gibi olumlu yansımaları olduğunu, ancak bu olumlu yönün de çoğu zaman yük ve beklenti ile birlikte geldiğini belirtmiştir.

Katılımcıların sosyal hayata etkisine ilişkin cevapları tematik olarak sınıflandırılarak Tablo 9’da sunulmuştur.

Tablo 9: Polislik Mesleğinin Sosyal Hayata Etkisine İlişkin Görüşlerin Tematik Dağılımı

Tema	Kodlar	Katılımcı	Katılımcı Oranı (%)
Düzensiz mesai nedeniyle sosyal ve aile planlarının bozulması	Nöbet, ani görev, bayram hafta sonu vb. günlerde çalışma, plan yapamama	K3, K7, K9, K10, K12, K13, K14, K15, K17, K19, K21, K22, K23, K24, K25	60
Aile ilişkilerinde yıpranma ve rol çatışması	Eş, çocukla zaman azlığı, ev içi sorumluluk, tartışma, evde de polis olma	K1, K8, K12, K13, K14, K17, K21, K22, K24, K25	40
Sosyal izolasyon ve arkadaş çevresinin daralması	Davetlere katılamama, çevrenin azalması, yalnızlaşma	K2, K9, K14, K15, K19, K21, K23	28
Güvenlik, temkin ve mesleki kimliğin gündelik hayata taşınması	Sürekli tetikte olma, kimliğini gizleme, risk algısı, işi kafada bitirememe	K4, K11, K16, K17, K21, K24	24
Toplumsal saygınlık ve güvenilen kişi olma	Saygı görme, çevrenin danışması, destek görme	K5, K18, K19, K20, K21	20
Tayin, yer değiştirmenin sosyal ağları koparması	Komşuluk, akrabalık bağlarının zayıflaması, yeni çevreye uyum	K6, K12, K14, K21, K24	20

Katılımcıların cevaplarında sosyal hayat üzerindeki en baskın etki, düzensiz mesainin sosyal ve aile yaşamını planlamayı zorlaştırmasıdır. K10, “*Sosyal hayatımızı en olumsuz etkileyen şey mesai saatlerinin dengesizliği ve belirsizliğidir. Hal böyle olunca sosyal hayata plan yapamıyorsunuz. Yani yapsanız ertelemek zorunda kalabiliyorsunuz. Söz verip tutamıyorsunuz. Zor olan bunlar...*” sözleriyle bu durumu özetlemiştir. K12 de “*Bayram seyran yok... çoğu zaman aile programı iptal olurdu.*” diyerek mesleğin özel günlerde dahi kesintisiz devam eden doğasına dikkat çekmiştir. K15’in “*...Arkadaşlara söz veriyoruz ama bir anda iş*

çıkınca sözümüzü tutamamış oluyoruz.” ifadesi ise düzensizliğin sosyal ilişkilerde süreklilik ve güven oluşturmayı zorlaştırdığını göstermektedir. Bu bulgular, polisliğin sosyal yaşama etkisinin yalnızca az zaman değil, aynı zamanda öngörülemezlik üzerinden kurulduğunu ortaya koymaktadır.

Sosyal hayatın ikinci belirgin boyutu, aile ilişkilerinde yıpranma ve rol çatışmasıdır. K14, *“Evde de aklın işte kalıyor, çocukla ilgilenmen gerekirken dosya düşünüyorsun.”* diyerek mesleki yükün eve taşındığını belirtmiştir. K17 ise *“Eşin ‘sen hep iştesin’ der, haklıdır... ama sistem böyle.”* ifadesiyle aile içi gerilimi yapısal koşullarla ilişkilendirmiştir. K8’in cevabında, *“...özellikle gece çalışması aile düzenimize zarar verebiliyor, uzun mesailer evde dinlenmemize zaman bırakmıyor”* aile düzenini bozduğu ve kişinin evde dinlenmeden yeniden işe döndüğü vurgulanmaktadır. Kadın katılımcılardan K25 ise aile içi yük paylaşımının her zaman dengeli kurulamadığını belirterek *“Mesai bitse de evde ikinci mesai başlıyor.”* değerlendirmesinde bulunmuş ve bu durumun kadın personelde yıpranmayı artırdığını ifade etmiştir. K12’nin *“Kadın olarak hem işte hem evde güçlü durma zorunluluğu”* vurgusu da bu temayı desteklemektedir.

Katılımcıların bir kısmı, düzensiz çalışma ve yorgunluk birikimi nedeniyle arkadaş çevresinin daraldığını ve zamanla sosyal izolasyon geliştiğini belirtmiştir. K19, *“Zamanla arkadaş çevren polislerden ibaret kalıyor.”* diyerek sosyal ağın meslek içine doğru daraldığını, K15 ise *“Davetlere gidemediğimiz insanlar çağırmayı bırakıyor.”* ifadesiyle izolasyonun karşılıklı bir çekilme ürettiğini aktarmıştır. K9’un anlatısı da benzer biçimde, sosyal ilişkilerin sürdürülebilirliğinin nöbet düzeniyle zorlaştığını göstermektedir. Bu bulgu, polisliğin sosyal hayatta yalnızca zaman kaybı değil, ilişki ağının dönüşümü gibi daha kalıcı etkiler doğurduğuna işaret etmektedir.

Bazı katılımcılar, sosyal hayata etkiyi güvenlik, temkin ve mesleki kimliğin gündelik yaşama taşınması üzerinden tanımlamıştır. K16, *“Sivilde de temkinli olursun, kimin ne olduğunu bilmezsin.”* diyerek sürekli teyakkuz halinin meslek dışına sarktığını belirtmiştir. K21 de *“İşi kafada bitiremiyorsun.”* vurgusuyla zihinsel yükün sürekliliğine işaret etmiştir. K4 ise *“bazı zamanlarda bazı ortamlarda mesleğimizi paylaşmaktan bile çekiniriz, çünkü bir olay olur bir tartışma olur görevde olmasak bile hemen gözler bize çevrilir”* ifade etmiştir. Bu anlatılar, sosyal hayata etkinin yalnızca zamansal değil, aynı zamanda psikolojik ve davranışsal bir dönüşüm ürettiğini göstermektedir.

Tayin ve yer değiştirme deneyimleri olan katılımcılar, sosyal hayata etkide sosyal ağların kopması temasını vurgulamıştır. K12, *“Tayin demek yeniden çevre kurmak demek.”* diyerek arkadaşlık ve komşuluk ilişkilerinin kesintiye uğradığını belirtmiştir. K24 de benzer

biçimde “*her taşınmada bir hayatı geride bırakıyorsun.*” ifadesiyle bu kaybın sürekliliğine işaret etmiştir. Söz konusu kategoride sınıflandırılan cevaplar tayinlerin sosyal çevreyi zayıflattığını göstermektedir.

Öte yandan katılımcıların bir bölümü, polisliğin sosyal hayatta saygınlık ve güvenilen kişi olma gibi olumlu karşılıkları olduğunu da belirtmiştir. K18, polisliğin “*toplum içinde bir ağırlığı*” olduğunu söylerken, K20 çevrenin “*danışma ve yardım isteme*” eğilimi gösterdiğini ifade etmiştir. K21 de toplumdan gelen saygının varlığını kabul etmekle birlikte bunun kimi zaman yüksek beklentiye dönüştüğünü, sosyal ortamlarda dahi çözüm üretme rolünün kendisine yüklendiğini belirtmiştir. Bu bulgular, sosyal etkiyi iki yönlü bir yapı olarak göstermektedir. Bunlardan ilki saygınlık ve güvenin getirdiği olumlu imaj, ikincisi ise bunun getirdiği ek sorumluluk ve beklentilerdir.

Genel olarak bulgular, polislik mesleğinin sosyal hayata etkisinin, öngörülemez mesai düzeni, aile ilişkilerinde yıpranma, sosyal izolasyon, mesleki temkin ve zihinsel yükün sürekliliği, tayinlerin sosyal ağları koparması ve kısmen saygınlık ile güven gibi iki yönlü yansımalar üzerinden şekillendiğini göstermektedir. Katılımcı anlatıları, polisliğin sosyal yaşamı yalnızca kısıtlayan değil, aynı zamanda kişinin gündelik alışkanlıklarını, ilişki ağlarını ve sosyal kimliklenmesini yeniden biçimlendiren bir meslek olarak deneyimlendiğine işaret etmektedir.

3.5.2.9. Polislikte stres ve stresle başa çıkma yöntemlerine ilişkin görüşler

Katılımcıların değerlendirmeleri, polislik mesleğinde stresin dönemsel değil, çoğu zaman sürekli ve birikimli yaşandığını göstermektedir. Stresin temel kaynakları olarak ise olayın öngörülemezliği ve anlık karar baskısı, fiziksel güvenlik riski, şikayet, soruşturma ve kamu baskısı, yoğun iş yükü, düzensiz mesai ve travmatik vakalara maruziyet olarak öne çıkmaktadır. Katılımcıların verdikleri cevaplarda stresle başa çıkma yöntemleri ise iki ana grupta toplandığı görülmektedir. Bunlardan ilki bireysel stratejilerdir. Bu grupta spor, uyku, istirahat, hobiler, aile desteği, dini ve manevi pratikler öne çıkmaktadır. İkinci grupta ise kurumsal ve örgütsel destek ihtiyacı öne çıkmaktadır. Bunlara da amir desteği ve ekip içi dayanışma gibi uygulamalar örnek olarak verilmektedir. Katılımcıların bir kısmı, stresle başa çıkmanın çoğu zaman kişisel gayrete bırakıldığını, kurumsal destek mekanizmalarının ise sınırlı ya da düzensiz olduğunu ifade etmiştir.

Katılımcıların stres ve başa çıkma yöntemlerine ilişkin cevapları tematik olarak sınıflandırılarak Tablo 10’da sunulmuştur.

Tablo 10: Stres ve Başa Çıkma Yöntemlerine İlişkin Görüşlerin Tematik Dağılımı

Tema	Kodlar	Katılımcı	Katılımcı Oranı (%)
Stres kaynakları	Anlık karar, fiziksel risk, kamera, sosyal medya, şikayet, prosedür, şiddet, ölüm, çocuk, yaralanma, gece çalışma, uyku düzensizliği, dinlenememe	K2, K6, K7, K8, K9, K10, K12, K13, K14, K15, K16, K17, K21, K22 K23, K24, K25,	68
Stresin yüksek ve sürekli olması	Sürekli teyakkuz, eve taşınan stres, tükenmişlik	K1, K4, K5, K12, K13, K14, K15, K16, K17, K21, K22, K23, K24, K25	56
Aile desteği ve sosyal destek	Aileyle vakit, eş desteği, yakın çevre	K12, K17, K21, K24, K25	20
Spor, hobi, kişisel rahatlatma pratikleri	Spor, yürüyüş, müzik, hobi, doğa	K12, K14, K18, K20, K22	20
Kaçınma ve duygusal kapanma	Duyguları bastırma, mesafelenme, alışmak zorunda kalma	K11, K15, K16, K21	16

Katılımcıların görüşlerine göre stres kaynakları içinde en güçlü hatlardan biri, sahadaki öngörülemezlik ve anlık karar baskısıdır. K13, “*Saniyeler içinde karar vermen gereken anlar var, yanlıştın bedeli büyük.*” diyerek karar anındaki baskıyı vurgulamış, K12 de “*O an doğruyu yapmaya çalışıyorsun ama sonra farklı yorumlanabiliyor.*” ifadesiyle olay sonrası değerlendirmelerin stres ürettiğini belirtmiştir. Bu bulgu, stresin sadece olay anından değil, olayın sonrasındaki yorum, inceleme ve hesap verme süreçlerinden de kaynaklandığını göstermektedir. Katılımcıların sık dile getirdiği bir diğer stres kaynağı, şikayet ile soruşturma baskısı ve kamu baskısıdır. K2, “*Haklı olduğumuza emin olduğumuz konularda bile şikayetle uğraştığımız oluyor. Bundan daha büyük stres olur mu? Acaba başımıza ne gelecek, nasıl inandırıp nasıl ispat edeceğiz diye bir sürü meseleyle boğuşuyoruz.*” ifadesiyle bu yükü tanımlarken; K24, özellikle sosyal medya ve kamera kayıtlarının, bir yandan hesap verilebilirliği güçlendirse de diğer yandan personelde “*sürekli izleniyorum*” hissi yaratabildiğini belirtmiştir. Yine travmatik vakalar (şiddet, çocuk, ölüm, yaralanma) stresin daha derin ve kalıcı boyutunu oluşturan bir alan olarak öne çıkmaktadır. K25, “*Bazı dosyalar insanın içine oturuyor eve gidince de çıkmıyor.*” diyerek özellikle mağdur odaklı vakaların duygusal yükünü vurgulamıştır. K15’in benzer biçimde “*annesini öldüren mi dersin, abisinin boynuna bıçak dayayan mı? Bunlar artık normalimiz oluyor ve bu hem üzüyor hem stres yaratıyor*” diyerek ağır olayların normalleşmesinin bir savunma mekanizmasına dönüştüğünü söylemesi dikkat çekicidir. Stresin önemli bir bileşeni de düzensiz mesai ve uyku bozukluğu olarak dile getirilmiştir. K22, “*gece çalışmasının ardından dinlenme her zaman mümkün değil*” diyerek bunun hem fiziksel hem duygusal dayanıklılığı düşürdüğünü belirtmiştir. K9 ve K7’nin anlatıları da, nöbet düzeninin sosyal yaşamı kısıtlamanın yanında bedensel toparlanmayı

zorlaştırdığına işaret etmektedir. Bu hat, stresin psikolojik olduğu kadar biyolojik ritim ve yorgunluk üzerinden de güçlendiğini göstermektedir.

Katılımcıların önemli bir bölümü, polislikte stres düzeyini yüksek ve çoğu zaman süreklilik gösteren bir durum olarak tanımlamıştır. K21, “*Stres bitmiyor, sadece şekil değiştiriyor.*” diyerek stresin dönemsel yoğunluklar dışında da devam eden bir arka plan oluşturduğunu ifade etmiştir. K17 ise, “*Sahada bitiyor sanıyorsun ama eve gidince de kafanda devam ediyor.*” sözleriyle stresin mesai dışına taşıdığını vurgulamıştır. K14’ün “*Yorgunluk birikince tahammül azalıyor.*” değerlendirmesi, stresin yalnızca olay yoğunluğundan değil, birikimli yıpranmadan da beslendiğini göstermektedir.

Katılımcıların stresle başa çıkma yöntemlerine yönelik cevapları incelendiğinde ekip içi dayanışma ve meslektaş desteğinin önemli bir yer tuttuğu göstermektedir. K19, “*En iyi anlayan yine meslektaşın.*” diyerek paylaşmanın rahatlatıcı etkisini vurgulamış; K18 de “*iyi ekiplerde stresin daha yönetilebilir*” olduğunu ifade etmiştir. K21 “*...Ekiplerde konuşmak, olay sonrası kısa değerlendirme yapmak rahatlatıyordu. Beni motive eden şey, bir olay çözüldüğünde mağdurun “Allah razı olsun” demesiydi.*” ve K23 “*Stres çoktu. Benim için en zor şey “olay görüntülerinin” zihinde kalmasıydı. Spor yapmaya çalıştım ama düzensiz çalışınca olmuyor. Ekibin sohbeti ve mizahı ayakta tutuyordu.*” tarafından verilen bu cevaplar da yine meslektaş desteğinin anlaşılması bakımından değerlidir. Bu yanıtlardan olay sonrası ekip içinde konuşma ve paylaşma pratiklerinin bir tür rahatlatma işlevi gördüğü anlaşılmaktadır.

Stresle başa çıkmada birçok katılımcının bireysel ve sosyal destek temelli stratejilere de başvurduğu görülmektedir. K14 ve K18 spor, yürüyüş gibi aktivitelerin rahatlatıcı etkisini vurgulamışlardır. K14; “*Stresli zamanlarda bol bol yürümeyi temiz hava almayı severdim. Gerçekten bir işe yarayıp yaramadığını bilmiyorum ama beni rahatlatıyor.*” ifadeleriyle yürüyüşe, K18 ise “*Hafta bir ya da iki gün spor salonuna gidiyordum. Bu en azından zihinsel ve fiziksel olarak başka bir şeyle meşgul olmanı sağlıyor*” ifadeleriyle spor faaliyetlerine dikkat çekmiştir. K17 “*...Ama yine de bu konuda yani stresi azaltmada da en önemli etken aile. Onlarla zaman geçirmek bazen o yorgunluğunuzu ve stresinin unutturabiliyor. Eşinle çocuklarıyla zaman geçirmek orada huzuru bulabilmek önemli.*” ve K12 “*...Aile de yine bu noktada çok kıymetli. Günün sonunda yanında hep onlar var.*” İfadeleriyle stresin azalmasında eş ve aile desteğinin belirleyici olabildiğini ifade etmiştir. K18 ve K20 ise hobi ve rutinlerin zihni toparlamaya yardımcı olduğunu belirtmiştir. K20 “*...Bir de o dönemlerde bağlama çalmaya merakım vardı. Sanırım o da stresimi azaltmamda faydalı oluyordu.*” sözleriyle çeşitli hobilerin de bu noktada faydalı olabileceğini ifade etmektedir.

Genel olarak bulgular, polislikte stresin kaynağının çok boyutlu olduğunu ve başa çıkmanın da çoğu zaman bireysel-sosyal dayanışma üzerinden yürütüldüğünü göstermektedir. Katılımcıların verdikleri cevaplar, psikolojik destek, düzenli dinlenme ve amir desteği gibi kurumsal mekanizmaların güçlenmesinin stresin yönetilebilirliğini artıracasına işaret etmektedir.

3.5.2.10. Kadın polislerin meslekteki konumu ve kadın polis algısına ilişkin görüşler

Katılımcıların kadın polislerin meslekteki konumuna ilişkin değerlendirmeleri, kadın personelin teşkilatta giderek daha görünür olmakla birlikte, uygulamada hala toplumsal cinsiyet temelli kalıp yargılar, görev dağılımında korumacı veya dışlayıcı yaklaşımlar, çifte yük (iş + ev) ve bazı birimlerde kariyer ve uzmanlaşma kanallarına erişimde dolaylı engeller ile karşılaşabildiğini göstermektedir. Görüşlerde iki yönlü bir tablo öne çıkmaktadır. Bunlardan ilki kadın polislerin özellikle iletişim, kriz yatıştırma, mağdurla empatik temas gibi alanlarda önemli bir avantaj sağladığıdır. Diğeri ise sahada yapamaz, idare eder, masa işi gibi söylemlerle kadınların yetkinliğinin zaman zaman silikleştirildiği etrafındadır. Kadın katılımcıların anlatılarında ayrıca, bazı olay türlerinde (özellikle aile içi şiddet, cinsel suçlar, çocuk ve mağdur odaklı vakalar) kadın polisin varlığının hem mağdurun beyan vermesini kolaylaştırdığı hem de sürecin niteliğini artırdığı belirtilirken, bu alanlara doğal olarak kadın gönderme yaklaşımının da duygusal yükü kadınların üzerine yığabildiği vurgulanmıştır.

Katılımcıların kadın polis algısına ilişkin görüşleri tematik olarak sınıflandırılarak Tablo 11’de sunulmuştur.

Tablo 11: Katılımcıların Kadın Polis Algısına İlişkin Görüşlerinin Tematik Dağılımı

Tema	Kodlar	Katılımcı	Katılımcı Oranı (%)
Pozitif algı: disiplin ve iletişim ve temsil gücü	Vatandaşla iletişimde avantaj, empati yeteneği, güven ilişkisi, ekip içinde dengeleyici rol	K3, K4, K5, K10, K11, K12, K13, K15, K17, K18, K19, K20, K21, K22	56
Kalıp ve olumsuz yargılar ile görev dağılımında cinsiyet temelli yaklaşım	Fiziksel yeterlilik üzerinden önyargı, ikinci planda bırakma, küçümseme, masa başı, sahada olamama, sen dur(!), riskli görev, koruma ve fırsat kesme	K1, K2, K3, K6, K7, K9, K10, K11, K12, K14, K16, K23, K25	52
Çifte yük sorumlulukları	Ev içi emeğin sürmesi, kreş ihtiyacı, tükenmişlik	K8, K12, K17, K25	16

Çalışmanın örneklemini oluşturan katılımcıların kadın polis algısına ilişkin algılarını içeren cevaplarının kodlanmasında en büyük zorluk olumlu ve olumsuz ifadelerin bir arada verilmesi olmuştur. Katılımcılar kadın polislere ilişkin olumlu algıları olsa bile çalışma

arkadaşlarının olumsuz bakış açılarına da yer vermişlerdir. Bu durum Tablo 1’de de açıkça görülmektedir. Örneğin K3’ün soruya ilişkin cevabı hem olumlu olan birinci tema altında hem de olumsuz olan ikinci tema altında kendine yer bulmuştur.

Katılımcıların kadın polis algısına ilişkin cevaplarında önemli bir bölüm, kadın polislerin teşkilat içerisindeki varlığını iletişim avantajı, empati yeteneği ve temsil gücü üzerinden olumlu bir çerçevede değerlendirmektedir. Özellikle mağdur odaklı vakalarda kadın polisin varlığının işlevsel bir avantaj olduğu vurgulanmıştır. Konuyla ilgili K25’in ifadeleri dikkat çekicidir; *“Cinsel suçlar ve aile içi şiddet gibi olaylarda mağdurlar kadın personele daha kolay açılabilir, bu sayede hem beyan daha sağlıklı alınabilir hem de mağdur kendini daha güvende hissediyor.”* Benzer şekilde K12 de *“kadın polis empatik iletişimi hızlandırarak süreçlere hız katabiliyor”* diyerek bu duruma dikkat çekmiştir. Sahadaki pratiklerde kadın personelin iletişim dilinin gerilimi düşürebildiği ve güven ilişkisi kurabildiği görülmektedir. K21 bu durumu şöyle açıklamaktadır: *“Kadın personel birçok olayda, örneğin aile içi şiddet, çocuk, mağdur ifadeleri gibi büyük avantaj. Çünkü onlarla bazen daha kolay iletişim kurulabilir. Bizlerden çekinseler de kadınları kendilerine daha yakın görebiliyorlar.”* K13 de benzer bir gözlemlerle, *“Özellikle aile içi şiddet, çocuk ve kadın mağduriyetleri gibi konularda kadın polislerin daha etkili olduğunu gözlemledim”* diyerek kadın personelin kriz yönetimindeki rolüne vurgu yapmıştır. Ayrıca K18 ve K20, kadın polislerin temsil gücü ve disiplinli çalışma biçimiyle ekip içinde olumlu bir algı oluşturabildiğini belirtmiştir. K17 ise bu durumu destekleyerek, *“Kadın polisler bu meslekte kendini ispatladı. Özellikle çocuk, kadın olaylarında çok daha başarılılar”* ifadelerini kullanmıştır. Bu bulgular, performans ve görünürlük arttıkça olumlu algının güçlendiğini göstermektedir.

Kadın polis algısında karşılaşılan en belirgin sorun alanı, fiziksel yeterlilik önyargıları ve görev dağılımındaki korumacı yaklaşımların yarattığı bariyerlerdir. Katılımcıların yine önemli bir bölümü bu tema altında görüş bildirmiştir. K12, kadın personelin zaman zaman *“ikinci planda”* bırakıldığını ve *“Sen dur, erkek arkadaş gitsin”* gibi yaklaşımlarla karşılaştığını ifade etmiştir. K14 de kadınların bazı görevlerde otomatik olarak daha az saha uygun görülmesinin, yetkinliğin görünürlüğünü azalttığını belirtmiştir. K1’in *“Kadın polislerin mesleki olarak dar alanda kullanıldıkları genellikle diğer meslektaşlar arasında gereksiz olarak görüldükleri ayrıca çocuklarla uğraşmak için daha çok zaman harcadıkları ve yeterince motivasyonlu çalışamamaları başlıca olumsuz yönleridir”*, K2’nin *“Kadın polislerin mesleki olarak az alanda kullanıldıkları genellikle diğer meslektaşlar arasında gereksiz olarak görüldüklerini düşünüyorum”*, K11’in *“...Evet fiziksel olarak zayıf kaldığımız saha olayları tabi ki oldu olacaktı. Ama bu iş ekip işi. Bizi yok sayan fazlalık gören çok amir memur vardı. En zorlayıcı bunlarla aynı ortamda çalışmaktı.”* Cevapları da yine kadın polislerle yönelik

olumsuz bakış açısını gözler önüne sermektedir. Bu bağlamda kurumsal kültür ve amir tutumu belirleyici olmaktadır. K14, yönetim anlayışının önemini şu sözlerle vurgulamıştır: *“...Destekleyici bir yönetim anlayışı olduğunda kadın personel sahada da masada da güçlü performans gösterebilmektedir fakat önyargılı yönetim tarzı ise kadınları görünmezleştirebilmektedir.”*

Görev dağılımında cinsiyet temelli korumacı yaklaşımın ikili bir etkisi söz konusudur. Kısa vadede güvenlik kaygısı gerekçesiyle kadın personelin riskli görevlerden uzak tutulması koruma gibi görünse de, uzun vadede bu durum kadınların tecrübe biriktirme ve uzmanlaşma fırsatlarını azaltabilmektedir. K13 de bu durumu, *“...Sahada fiziksel güç gerektiren görevlerde kadın polislerin daha sınırlı görev aldığını da söylemek gerekir”* şeklinde ifade etmiştir. Bazı katılımcıların cevapları, bu pratiklerin kadın personelde motivasyon kaybı yaratabildiğini düşündürmektedir. Örneğin K12 *“Zordu ama öğreticiydi. Sürekli kendini ispat etmek zorundasın. “Kadın yapamaz” lafını çok duydum”* ve K14’ün *“Kadın polis olmak hem gurur verici hem de zorlayıcı bir deneyimdir. Mesleğe başladığım ilk yıllarda kadın polislerin yetkinliği sıkça sorgulanıyordu. Zamanla sahadaki başarımızla bu algı büyük ölçüde değişti. Ancak hala bazı birimlerde kadın polislerin ikinci planda tutulduğunu söylemek mümkündür...”* ifadeleri oldukça dikkat çekicidir.

Katılımcıların anlatılarında öne çıkan üçüncü tema kadın polislerin mesleki sorumlulukların yanı sıra devam eden ev içi rollerin yarattığı çifte yüküdür. K25, *“Mesai bittikten sonra ev içi sorumlulukların da devam ediyor”* diyerek ikinci bir mesaiye vurgu yapmaktadır. Benzer şekilde K12, yaşanan tükenmişliği şu sözlerle özetlemiştir: *“Mesleki işlerimiz bitiyor fakat evde bir diğer mesai bizi bekliyor. Çocuk konusu oldukça önemli bir mesele haline geliyor. Onun bakımı, yemeği, dersi falan derken dinlenmeye vakit kalmıyor.”* K17 de mesleki başarının arkasındaki bu zorluğa değinerek, *“Hem polislik yapıyorlar hem ev yükünü taşıyorlar. Daha fazla desteklenmeleri gerektiğini düşünüyorum”* demiştir. Bu noktada özellikle kadın polislerde mesainin esnek planlanması ve kreş kolaylıkları gibi ihtiyaçların belirginleştiği görülmektedir.

Genel olarak bulgular, kadın polislerin teşkilat içindeki konumunun resmi eşitlik ile gündelik pratik arasında farklılaşabildiğini ortaya koymaktadır. Kadın personelin özellikle mağdur odaklı alanlarda önemli bir işlev gördüğü kabul edilmekle birlikte, kalıp yargılar, görev dağılımındaki cinsiyetçi pratikler ve çifte yük nedeniyle dezavantajlar yaşanmaya devam etmektedir.

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu çalışma, Türk Emniyet Teşkilatı görev yapmış polis memurlarının mesleki algılarını, mesleği seçme motivasyonları, özlük hakları, mevzuata ilişkin deneyimleri, yaşadıkları yapısal ve işlevsel sorunları ve sosyal yaşam pratiklerini derinlemesine analiz etmeyi amaçlamıştır. Çalışma kapsamında elde edilen bulgular, polislik mesleğinin Türkiye’deki mevcut görünümünü; bireysel, kurumsal ve toplumsal boyutlarıyla bütüncül bir yaklaşımla ortaya koymayı hedeflemiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen nitel görüşmeler, polisliğin yalnızca bir kamu hizmeti değil, aynı zamanda bireyin kimliğini, sosyal ilişkilerini, psikolojik iyilik halini ve hatta emeklilik beklentilerini kuşatan bütüncül bir yaşam biçimi olduğunu göstermiştir. Elde edilen veriler, katılımcıların mesleği tercih etme nedenlerinden başlayarak, çalışma koşullarına, özlük haklarına, yasal mevzuatın karmaşıklığına ve nihayetinde emeklilik perspektifine kadar uzanan geniş bir yelpazede, literatürdeki mevcut tartışmalarla paralellik gösteren ancak Türkiye’nin özgül dinamikleriyle şekillenen sonuçlar üretmiştir.

Araştırmanın ilk bulgu grubu olan polislik mesleğini seçme motivasyonları incelendiğinde, tercih süreçlerinde ekonomik rasyonalite ile idealist değerlerin iç içe geçtiği hibrit bir yapı gözlemlenmiştir. Çalışmanın bulgularında katılımcıların yarısından fazlasının iş güvencesi, düzenli maaş ve devlet kapısı algısını temel motivasyon olarak belirtmesi, Türkiye’nin sosyo-ekonomik gerçekliğiyle doğrudan ilişkilidir. Bu durum, literatürde Rokeach, Miller ve Snyder (1971) tarafından yapılan erken dönem polis araştırmalarıyla paralellik göstermektedir. Söz konusu yazarlar, polis adaylarının güvenlik ve istikrar arayışının yüksek olduğunu vurgulamışlardır. Özellikle kırsal köken ve düzenli maaş vurgusunun öne çıkması, mesleğin Türkiye özelinde önemli bir dikey sosyal mobilite aracı olarak işlev gördüğüne işaret etmektedir. Benzer şekilde, White ve diğerleri (2010) tarafından yapılan çalışmada da polis adaylarının motivasyonlarının “iş güvenliği” ve “topluma hizmet” ekseninde kümелendiği, ekonomik durgunluk dönemlerinde güvenlik arayışının daha baskın hale geldiği belirtilmiştir. Bu çalışmada iş bulma kaygısı temasının yoğunluğu, meslek seçiminin salt bir kariyer planlaması değil, ekonomik hayatta kalma stratejisi olarak da kodlandığını göstermektedir.

Bununla birlikte, katılımcıların önemli bir oranının topluma hizmet ve vatan sevgisi motivasyonunu öne çıkarması, mesleğin sadece bir geçim kaynağı değil, aynı zamanda güçlü bir değer sistemi üzerine inşa edildiğini kanıtlamaktadır. Super’in (1990) Yaşam Boyu Mesleki Rol kuramıyla örtüşen bu bulgu, bireylerin meslek seçerken kişisel ihtiyaçları ile toplumsal rolleri arasında bir denge kurmaya çalıştıklarını ortaya koymaktadır. Özellikle vatan hizmeti ile garanti iş vurgusunun bir arada yapılması, Ryan ve Deci’nin (2000) Öz Belirleme Kuramı’nda

“bütünleşik düzenleme” olarak tanımladığı duruma karşılık gelmektedir. Bu kurama göre birey, dışsal bir ödülü (maaş, güvenlik vb.), kendi benlik değerleriyle (vatanseverlik, hizmet vb.) uyumlu hale getirerek içselleştirmiştir. Foley ve diğerleri (2008), polis adaylarının genellikle “diğerlerine yardım etme” arzusunu birincil neden olarak gösterse de, alt metinde işin sağladığı yan hakların belirleyici olduğunu ileri sürmüştür. Bu çalışmanın bulguları da idealist yönelimlerin, ekonomik güvence temeli üzerine inşa edildiği görülmektedir.

Aile ve rol model etkisinin varlığı, mesleğin kültürel aktarım boyutuna dikkat çekmektedir. Bu durum, Van Maanen’in (1973) örgütsel sosyalleşme üzerine yaptığı çalışmalarda belirttiği “ön-hazırlık evresi” kavramıyla açıklanabilecektir. Bireyler, ailelerindeki figürleri gözlemleyerek mesleklere dair öncül bir kabul ve aidiyet geliştirmektedir. Ayrıca kadın katılımcılarda gözlemlenen temsiliyet, güçlenme ve yapabilirliğini kanıtlama motivasyonu, Rabe-Hemp’in (2009) kadın polisler üzerine yaptığı çalışmalardaki bulgularla uyumludur. Rabe-Hemp, kadınların polisliği seçerken hem geleneksel yardım etme rolünü sürdürmek hem de erkek egemen bir alanda statü kazanmak istediklerini belirtir. Bu çalışmada tespit edilen kadınların güvenle başvurabileceği bir yüz olma isteği, bu statü arayışının toplumsal bir faydaya dönüştürülme çabasıdır. Sonuç olarak, polislik mesleğinin seçimi, bireysel ekonomik kaygılar ile toplumsal ve kültürel değerlerin kesişim noktasında şekillenen çok katmanlı bir süreçtir.

Çalışmanın en kritik yapısal bulgularından biri, polislik meslek mevzuatının sahadaki uygulanabilirliğine ve personeli koruma kapasitesine ilişkindir. Katılımcıların mevzuatı “teorik bir çerçeve sunan ancak uygulamada yetersiz kalan” bir yapı olarak tanımlamaları, özellikle yüksek oranda personeli korumadığı algısı, Lipsky’nin (1980) Sokak Düzeyi Bürokrasisi teorisindeki “takdir yetkisi ikilemini” doğrulamaktadır. Lipsky, kuralların karmaşıklaştığı veya sahaya örtüşmediği durumlarda memurun inisiyatif alanının paradoksal olarak belirsizlik yarattığını savunur. Bu çalışmada ortaya çıkan, mevzuatın kağıt üzerinde varlığına rağmen sahada yalnız bırakılma hissiyatının baskın olması, polisin yasal metinlerle değil, yargısal süreçlerin öngörülemezliğiyle mücadele ettiğini göstermektedir. Çalışmanın bulgularındaki gri alanlar ve soruşturma korkusu temaları, polislerin mevzuatı bir eylem rehberi değil, potansiyel bir idari tehdit unsuru olarak algıladıklarına işaret etmektedir.

Mevzuatın en çok eleştirilen boyutlarından biri olan yetki-sorumluluk dengesizliği, polisin karar anındaki risk algısını yükseltmektedir. Katılımcıların, müdahale anındaki inisiyatifin daha sonra idari ve adli soruşturmalarda aleyhlerine dönebildiği yönündeki görüşleri, literatürde “de-policing” (polislikten kaçınma) olarak adlandırılan olguyu besleyebilecektir. De-policing polisin hissettiği güvensizliğin onun sahada pasifleşmesi

anlamında kullanılan bir kavramdır (Rosenfeld & Wallman, 2019, s. 53). Bu çalışmanın bulgularında, iyi niyetli görev ifasının dahi uzun yargılama süreçlerine konu olması, bu pasifleşme riskine bir örnek olabilecektir.

Tüm bunlara rağmen az sayıda da olsa mevzuatın zamanla oturduğunu ve işlevsel olduğunu belirten görüşler ise, yasal normların kıdem ve tecrübeyle içselleştirilebildiğini, sorunun mevzuatın kendisinden ziyade uygulayıcının deneyim düzeyiyle de ilişkili olabileceğini göstermektedir.

Özlük haklarına ilişkin bulgular, katılımcıların en yoğun memnuniyetsizlik yaşadığı ve mesleki tatmini doğrudan etkileyen alanlardan biri olarak öne çıkmaktadır. Katılımcıların yarısından fazlasının düzensiz mesai ve fazla çalışmanın karşılıksız kalmasını temel sorun olarak işaret etmesi, polisliğin bir sınırsız emek rejimi olarak deneyimlendiğini göstermektedir. Sözen'in (2004, s. 128) ifade ettiği gibi sendikalar gibi polisin sorunlarıyla ilgilenen kurumsal kuruluşların da olmaması polislerin "sahipsizlik" algısını da güçlendirerek kendilerini savunmasız hissetmelerine yol açabilmektedir. Yine katılımcıların vardiyalı çalışma zorluğuna yönelik açıklamaları literatürde vardiyalı çalışma bozukluğu olarak adlandırılan, özellikle uyku bozukluğuna yol açan ve çeşitli sağlık sorunlarını beraberinde getiren problemi (Kurt Gök vd., 2017) gözler önüne sermektedir. Katılımcılar bu durumun polisin biyolojik ritmini bozan çalışma düzeni yıpratıcı ve öngörülemez durum olduğuna vurgu yapmaktadır.

Özlük haklarının bir diğer kritik boyutu olan emeklilikte gelir kaybı vurgusu, mesleki fedakarlığın uzun vadede cezalandırıldığı hissiyatını doğurmaktadır. Katılımcıların yıpranma payı ve ek gösterge gibi yapısal düzenlemelere duyduğu ihtiyaç, özlük haklarının sadece anlık maaşla değil, gelecek güvencesiyle de ilişkili olduğunu göstermektedir. Literatürde yapılan birçok çalışmada örgütsel adaletin iş tatmini, örgütsel güven, örgütsel bağlılık gibi önemli değişkenleri olumlu bir şekilde etkilediği bildirilmektedir (İşcan & Sayın, 2011; Yeşil & Dereli, 2012; Akgündüz & Güzel, 2014; Çakar & Yıldız, 2009). Bu çalışmada ortaya çıkan, alınan ücretin üstlenilen riskle orantısız olduğu yönündeki adaletsizlik algısı, mevcut çalışmalarla birlikte değerlendirildiğinde durumun polisler tarafından sadece maddi bir kayıp değil, aynı zamanda emeklerinin değersizleştirildiği yönünde psikolojik bir kayba da yol açarak örgütsel performanslarına da etki edebileceğini düşündürmektedir.

Tayin ve yer değiştirme süreçlerinin aile düzenini bozduğuna dair bulgular, mesleğin sadece memuru değil, eşini ve çocuklarını da coğrafi ve sosyal bir mobiliteye zorlaması, polis ailesi" kavramını bir kader birliğine dönüştürdüğünü göstermektedir. Özellikle kadın personelin kreş ve çocuk bakımı konusundaki destek talepleri, kurumun personel yönetiminde toplumsal cinsiyet duyarlı politikalardan uzak olduğunu algısını beslemektedir. Sonuç olarak,

özlük haklarındaki yetersizlikler, polislerin mesleğe yabancılaşmasına ve kurumsal aidiyetlerinin zayıflamasına neden olan temel yapısal faktörlerden biri olarak gösterilebilecektir.

Polislik mesleğinin diğer meslek gruplarıyla kıyaslanmasına ilişkin bulgular, katılımcıların mesleklerini standart bir kamu görevinden ziyade, yaşamın tüm alanlarına nüfuz eden bir kimlik ve yaşam tarzı olarak algıladıklarını ortaya koymaktadır. Özellikle öğretmenlik ve diğer memuriyetlerle yapılan kıyaslamalarda öne çıkan mesai sınırı olmaması ve işin eve taşınması temaları, literatürde “hypervigilance” kavramıyla açıklanabilecektir. Hypervigilance kolluk kuvvetleri eğitim ve operasyonlarında aşırı tetikte olma ve potansiyel olarak tehlikeli bir durumun farkında olma olarak tanımlanmaktadır. Yapılan araştırmalar ise aşırı tetikte olmayı genellikle pişmanlık duyulacak kararlara yol açan bir panik hali olarak tanımlamaktadır. (Junger, 2018, s. 35). İşte polislerin görev sırasındaki yüksek teyakkuz hali biyolojik olarak mesai sonrasına da taşınabilmekte, bu durumun onları standart mesai düzenine sahip diğer meslek gruplarından keskin bir biçimde farklı hissetmelerine yol açabilmektedir. Bu çalışmanın bulgularında görülen sürekli silah taşıma ve teyakkuz vurgusu, polisliğin bir meslek olmaktan çıkıp, bireyin sivil hayatını da yöneten bir statü haline geldiğini göstermektedir.

Çalışma bulgularında öne çıkan kamu baskısı ve yoğun duygusal yük, polisliği diğer hizmet sektörü mesleklerinden ayıran temel bir eksendir. Katılımcıların, sağlık çalışanları veya diğer kamu görevlilerine kıyasla kendilerini sürekli hedef tahtasında hissetmeleri; bir gün kahraman, ertesi gün ise suçlu ilan edilme korkusu yaşamaları, Hochschild’in duygusal emek teorisiyle doğrudan ilişkilidir. En yalın haliyle işin gerektirdiği duyguları yönetmek olarak tanımlanan duygusal emek (Seçer, 2010, s. 826), polislik mesleği özelinde değerlendirildiğinde farklı bir boyut kazanır. Polisler bu süreçte sadece fiziksel riskleri değil; aynı zamanda toplumun öfkesini, travmasını ve beklentilerini de yönetmek zorunda kaldıkları ağır bir duygusal yükü sırtlanmaktadır. Martin (1999, s. 115), polisin maruz kaldığı bu yoğun kamusal görünürlüğü (tehlike ya da halkla fazla iç içe olma), onları diğer kamu çalışanlarına göre daha savunmacı ve içe kapalı bir meslek kültürüne ittiğini savunur. Bu durum çalışmada vurgulanan hata toleransının düşüklüğü bulgusu da bu durumu desteklemektedir.

Risk ve gelir adaleti bağlamında yapılan kıyaslamalar, Adams’ın Eşitlik Teorisi çerçevesinde daha da anlam kazanmaktadır. Teoriye göre çalışanlar, kendi girdileri (risk, stres, emek) ile çıktılarını (maaş, statü), referans aldıkları diğer grupların girdi-çıktılarıyla kıyaslarlar (Çevik Kılıç, 2016, s. 196). Bu çalışmada da katılımcıların “daha az riskli işler benzer gelir elde ediyor” şeklindeki algısı, eşitsizlik hissini derinleştirmekte ve mesleki tatmini düşürmektedir.

Özellikle özel sektör ve diğer kamu kurumlarıyla yapılan bu negatif kıyaslama, polislerin kendi mesleklerini ekonomik rasyonalite açısından dezavantajlı görmelerine neden olmaktadır.

Bununla birlikte, azınlıkta da olsa bazı katılımcıların polisliği manevi tatmin ve toplumsal fayda açısından diğer mesleklerden üstün görmesi, Perry ve Wise'ın (1990, s. 368) “Kamu Hizmeti Motivasyonu” kavramıyla örtüşmektedir. Bu katılımcılar için mesleğin zorlukları, sağladığı toplumsal düzeni koruma misyonuyla dengelenmektedir. Ancak genel tablo, polislerin kendilerini diğer meslek gruplarına kıyasla daha yüksek risk, daha düşük tolerans ve orantısız bir sorumluluk yükü altında hissettiklerini, buna karşın elde ettikleri maddi ve manevi karşılığın bu yükü dengelemediğini düşündüklerini göstermektedir.

Teşkilat içi problemlere ilişkin bulgular, polislik mesleğinde stres ve tatminsizliğin kaynağının yalnızca dışsal faktörler (suçluya mücadele, tehlike) olmadığını, aksine içsel örgütsel dinamiklerin en az dış faktörler kadar belirleyici olduğunu ortaya koymaktadır. Katılımcıların “amir baskısı, keyfi uygulamalar ve mobbing” temasını ile “liyakat sorunu ve adaletsizliği” vurgulaması, literatürde “örgütsel sinizm” olarak adlandırılan durumun varlığına işaret etmektedir. Dean ve diğerleri (1998, s. 341) tarafından tanımlanan bu kavram, çalışanın kurumun dürüstlüğüne olan inancını yitirmesi ve yöneticilere karşı güvensizlik duyması durumunu ifade eder. Bu çalışmada ortaya çıkan, terfi ve atamalarda objektif kriterler yerine tanıdık ilişkilerinin etkili olduğu algısı, polislerin kuruma olan psikolojik sözleşmelerini zedeleyebilmekte ve motivasyonlarını düşürebilmektedir.

Teşkilat içi iletişimin zayıflığı ve birimler arası koordinasyonsuzluk, bürokratik silolara bölünmüş bir yapıya işaret etmektedir. Bilginin şubeler arasında akışkan olmaması, suçla mücadelede bütüncül yaklaşımı engelleyebilmektedir. Yönetim tarzına ilişkin eleştiriler ise, teşkilatın hala emir-komuta odaklı geleneksel yönetim anlayışı ile modern yönetim ilkeleri arasında bir gerilim yaşadığını göstermektedir. Keyfi talimat ve katı hiyerarşi algısı, modern polislikte beklenen inisiyatif alma ve problem çözme becerilerini baskılayabilmektedir.

Son olarak, toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılık bulguları, kadın polislerin teşkilat içinde farklı bir konumda tutulmaya çalışıldığını göstermektedir. İkinci planda görme ve erkek işi algısı, Rabe-Hemp'in (2008) belirttiği gibi kadın personelin operasyonel görevlerden ziyade idari veya hafif görülen görevlere yönlendirilmesi, aslında onların mesleki gelişimini engelleyen bir cam tavan işlevi görmektedir. Tüm bu bulgular, polis teşkilatının içsel reform ihtiyacının, en az yasal ve teknik düzenlemeler kadar acil ve insani boyutlu (liderlik, adalet, iletişim) olduğunu ortaya koymaktadır.

Polislik mesleğinin icrası sırasında karşılaşılan saha problemlerine ilişkin bulgular, mesleğin zorluğunun yalnızca fiziksel tehlikelerden değil, aynı zamanda yoğun sosyal

etkileşim, hukuki belirsizlik ve duygusal yükten kaynaklandığını göstermektedir. Katılımcıların önemli bir kısmının “vatandaşla iletişim güçlüğü ve çatışma” temasını en baskın sorun olarak işaret etmesi, polisliğin teknik bir kanun uygulayıcılığı görevinin yanında sürekli olarak vatandaşı ikna etmek, yatıştırmak veya zor kullanmak arasında bir denge kurmak zorunda kaldığının işaretidir. Katılımcıların bazılarının özellikle trafik ve asayiş uygulamalarının sürekli bir tartışma ve gerilim alanı olarak tanımlaması ise polisin meşruiyetini sahada anlık olarak yeniden üretmek zorunda kaldığını göstermektedir. Bu durum, Lipsky’nin (1980) sokak düzeyi bürokratlarının, vatandaş talepleri ile kurumsal kaynaklar ve kurallar arasında sıkışıp kaldığı teziyle örtüşmektedir.

Çalışmada elde edilen “kamera ve sosyal medya baskısı”, teması Thompson’ın (2005, s. 32) yeni görünürlük kavramıyla açıklanabilecektir. Thompson, görünürlüğün artık sadece yüz yüze ilişkilerle sınırlı olmadığını, teknoloji aracılığıyla zamandan ve mekandan bağımsız hale geldiğini belirtmektedir. Sahadaki her eylemin kayıt altına alınması, polislerde hata yapma korkusuna ve inisiyatif almaktan kaçınmaya neden olabilmektedir. Bu durum, polisin sahada kendini fiziksel tehditlerden çok idari ve hukuki tehditlere karşı savunmasız hissettiğini göstermektedir.

Fiziksel güvenlik riski ve saldırı tehdidi, polis kültürünün temel belirleyicisi olan tehlike algısını desteklemektedir. Polisler, çevrelerini sürekli bir potansiyel tehdit kaynağı olarak taramakta ve bu durum endişe durumunu derinleştirmektedir. Öte yandan, katılımcıların travmatik olaylar ve duygusal yük konusundaki vurguları, mesleğin gizli maliyeti olan ikincil travmatizasyona işaret etmektedir. Özellikle şiddet mağdurları ve çocuklarla çalışırken maruz kalınan acı, Figley’in (1995, s. 16) merhamet yorgunluğu olarak tanımladığı tükenmişlik türüne yol açmaktadır. Figley polis memurları, itfaiyeciler, acil tıp teknisyenleri ve diğer acil durum çalışanlarının, çocukların acısıyla uğraşırken merhamet yorgunluğuna karşı en savunmasız olan kesimler olarak nitelemektedir. Özetle polislerin sahada fiziksel, yasal ve duygusal risklerin iç içe geçtiği çok boyutlu bir stres alanında çalıştığı söylenebilecektir.

Polislerin paydaş kamu kurumlarıyla etkileşimine ilişkin bulgular, modern polisliğin izole bir kolluk faaliyeti değil, karmaşık bir kurumlar arası güvenlik ağı yönetimi olduğunu göstermektedir. Ancak katılımcıların önemli bir bölümünün koordinasyon eksikliği ve bürokratik gecikmeleri temel sorun olarak tanımlaması, bu ağın işleyişinde ciddi kopukluklar olduğuna işaret etmektedir. Buna rağmen suçla mücadele ve kamu düzeni artık tek başına polisin kapasitesini aşan, çok aktörlü bir sorumluluk alanıdır. Ancak bu çalışmadaki bulgular, Türkiye pratiğinde bu ortaklığın bütünleşik bir hizmetten ziyade, bürokratik silolar arasında sıkışan ve evrak dolaştırma süreçleriyle yavaşlayan bir yapı arz ettiğini ortaya koymaktadır.

Katılımcıların ifadeleri özellikle adli süreçlerdeki prosedürel yavaşlığın, polisin operasyonel hızını kesen ve sahadaki etkinliğini düşüren yapısal bir fren mekanizması olarak görüldüğünün göstergesidir.

Bulgulardaki en çarpıcı temalardan biri, diğer kurumların görev alanına giren konuların dahi polise yüklenmesi ve polisin bir tampon kurum haline gelmesidir. Punch (2007) bu durumu polisin gizli sosyal hizmet rolüyle açıklamaktadır. Ona göre polis teşkilatı, halkın günün 24 saati ulaşabileceği tek görünür, üniformalı kurumdur. Bu nedenle örneğin sokak insanları gibi diğer kurumların ilgilenmesi gereken kişilerle bile polisler muhatap olmaktadır. Bir nevi polis herkes için son çare merci olarak görülmektedir. Bu çalışmanın bulguları da polisin sadece kendi alanına giren konularda değil, diğer kurumların kronik eksikliklerini de sahada göğüslemek zorunda kaldığını göstermektedir. Bu rol genişlemesi, polis üzerinde hem iş yükü baskısı yaratmakta hem de uzmanlık alanı dışındaki konularda sorumluluk almanın stresini doğurmaktadır.

Polislik mesleğinin sosyal hayata etkilerine ilişkin bulgular incelendiğinde, bu mesleğin bireylerden mutlak bir sadakat ve zaman talep ederek diğer sosyal rolleri baskıladığı açıkça görülmektedir. Katılımcı polislerin yarısından fazlasının düzensiz çalışma saatleri ve aniden çıkan görevler yüzünden sosyal planlar yapamadığını, bu durumun da mesleğin özel hayatın sınırlarını sürekli ihlal eden yapısını ortaya koyduğunu göstermektedir. Bu durum, iş ve aile yaşantısı arasındaki çatışmanın, polisler için sürekli bir stres kaynağı haline gelmesine neden olmaktadır. Özellikle bayramlar ve hafta sonları gibi toplumun genelinin sosyalleştiği zaman dilimlerinde çalışmak zorunda kalmak, polisi toplumdan zamansal olarak koparmakta ve sosyal hayata uyumunu zorlaştırmaktadır.

Bulgular, polislerin arkadaş çevrelerinin giderek daraldığını ve sosyal izolasyon yaşadıklarını ortaya koymaktadır. Bu durum, mesleğin doğasında var olan “biz ve onlar” ayrımını destekler niteliktedir. Polisler, sivil arkadaşlarının mesleğin getirdiği zorlukları ve psikolojiyi anlayamadığını düşünerek zamanla kendi içlerine kapanmakta ve sosyalleşme ihtiyaçlarını büyük ölçüde sadece meslektaşlarıyla giderme eğilimi göstermektedir. Bu mesleki içe kapanma, polisin sivil toplumla olan bağlarını zayıflatırken, tayin ve yer değiştirme süreçleri de kurulan sosyal ağları koparmakta, polisin yerleşik bir sosyal çevre edinmesini engelleyerek aileyi her yeni görev yerinde yeniden yalnızlığa itmektedir.

Sosyal hayatı etkileyen bir diğer kritik mekanizma, mesleki kimliğin sivil hayata taşınmasıdır. Polislerin sivil yaşamlarında dahi sürekli tetikte olma ve kimliklerini gizleme ihtiyacı hissetmeleri, duygusal bir hayatta kalma mekanizması olan aşırı teyakkuz haliyle açıklanabilecektir. Memurlar, üniformalı çıkardıklarında dahi zihinsel olarak

gevşeyememekte, çevrelerini sürekli bir risk analiziyle taramaya devam etmektedirler. Bu durum, polisliğin sadece bir gelir kaynağı değil, bireyin zamanını, ilişkilerini ve zihinsel süreçlerini bütünüyle ele geçiren baskın bir yaşam biçimi olduğunu göstermektedir.

Kadın polislerin sosyal yaşamlarında karşılaştıkları çifte yük, literatürde ikinci vardiya olarak adlandırılan durumla birebir örtüşmektedir. Kadın memurlar, bir yandan mesleğin erkek egemen ve son derece talepkar yapısıyla mücadele ederken, diğer yandan eve döndüklerinde geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin gerektirdiği ev içi sorumlulukları da üstlenmek zorunda kalmaktadırlar. Bu durum, kadın personelin üzerindeki baskıyı katlayarak tükenmişlik riskini artıran çok boyutlu bir zorluk yaratmaktadır. Sonuç olarak polislik mesleği, sadece bir geçim kaynağı olmanın çok ötesine geçerek, bireyin zamanını, sosyal ilişkilerini, mekansal aidiyetini ve zihinsel süreçlerini bütünüyle etkisi altına alan kuşatıcı bir yaşam biçimi olarak tecrübe edilmektedir.

Meslekteki stres düzeyi ve başa çıkma yöntemleri incelendiğinde, polisliğin kronik ve çok boyutlu bir stres rejimi altında icra edildiği, ancak kurumsal destek mekanizmalarının bu yükü hafifletmede yetersiz kaldığı görülmektedir. Stresin “süregelen ve eve taşınan bir yük” olarak tanımlanması, vücudun ve zihnin alarm durumundan hiç çıkamadığını, dinlenme fırsatı bulamayan bünyenin tükenmişlik evresine girdiğini işaret etmektedir. Özellikle anlık karar verme zorunluluğu ve soruşturma geçirme korkusu, polisin sahada sadece fiziksel tehlikelerle değil, aynı zamanda idari ve hukuki belirsizliklerle de mücadele ettiğini kanıtlamaktadır. Bu stresle başa çıkmada polisler, resmi kurumsal destekten ziyade enformel sosyal ağlara, yani ekip dayanışmasına yönelmektedir. Sadece aynı dili konuşan meslektaşlarının kendilerini anlayabileceği düşüncesiyle, stresi aileye veya uzmanlara açmak yerine kendi aralarında normalize etmeye çalışmaktadırlar. Ancak bu içe kapanma ve duygusal kaçınma, memurun travmatik olaylar karşısında insani tepkilerini bastırarak güçlü bir maske takmasını zorunlu kılmaktadır. Hissedilen ile yansıtılan duygular arasındaki bu çelişki, bireyin kendi duygusal gerçekliğine yabancılaşmasına yol açmaktadır. Özellikle mağdur odaklı çalışan birimlerde ikincil travmatik stres riskinin yüksek olması, stres yönetiminin bireysel bir çaba olmaktan çıkıp örgütsel bir sağlık politikası haline gelmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Kadın polislerin meslekteki konumu incelendiğinde, kültürel kodların halen erkek egemen bir yapıyı işaret etmesine rağmen, özellikle son yıllarda bu algının olumlu yönde değiştiği gözlemlenmektedir. Sözü edilen eski kodlar kadın personelin sahadaki yetkinliğinin fiziksel güç üzerinden sorgulanması ve korumacı bir yaklaşımla geri planda tutulması, onların operasyonel deneyim kazanmasını engelleyen görünmez bir duvara dönüşmektedir. Kadın polisler, iletişim ve empati yetenekleri nedeniyle özellikle aile içi şiddet ve çocuk şube gibi alanlarda daha başarılı bulunsalar da bu durum onların sadece belirli alanlara sıkışmasına ve

duygusal yıpratıcılığı yüksek görevlerin orantısız biçimde omuzlarına yüklenmesine neden olmaktadır. Ayrıca, mesleğin düzensiz ve talepkar yapısı ile ev içi sorumlulukların çatışması, kadın personelde ikinci vardiya etkisi yaratarak tükenmişliği artırabilmekte, kreş ve bakım desteği gibi kurumsal eksiklikler bu sorunu derinleştirmektedir. Sonuç olarak kadın polisler, sahada modern polisliğin yüzü olarak kabul görseler de kurum içinde halen geleneksel cinsiyet rolleri ve yapısal engellerle mücadele etmektedir.

Çalışmada elde edilen bu sonuçlar çerçevesinde aşağıdaki önerilerde bulunulabilecektir.

Örgütsel Adaletin Tesisi ve Şeffaf Liyakat Sistemi: Atama, terfi ve ödüllendirme süreçlerinde şeffaf, ölçülebilir ve liyakate dayalı objektif kriterler getirilmelidir. Personelin adalet algısını güçlendirecek performans değerlendirme sistemleri, sadece sayısal verilere değil niteliksel başarıya, problem çözme becerisine ve vatandaş memnuniyetine odaklanmalıdır.

Mevzuatın Sadeleştirilmesi ve Hukuki Güvence: Polisin görev alanını düzenleyen mevzuat karmaşası giderilmeli, dağınık genelgeler yerine net ve anlaşılır bir “temel uygulama rehberi” oluşturulmalıdır. Polisin yasal yetkilerini kullanırken yaşadığı tereddüdü gidermek için kurumsal hukuk desteği artırılmalı, personel haksız şikayetler karşısında yalnız bırakılmamalıdır.

Eğitim Müfredatının Revizyonu ve Sürekli Eğitim: Polis temel eğitim müfredatı, sahadaki pratik ihtiyaçlara göre güncellenmelidir. Mevzuat ezberinden ziyade, senaryo temelli simülasyonlar, kriz yönetimi, iletişim becerileri, öfke kontrolü ve stres yönetimi gibi uygulamalı eğitimlere ağırlık verilmelidir. Usta-çırak ilişkisini yeniden canlandıracak, tecrübeli personelin yeni memurlara rehberlik edeceği sistemleri kurumsallaştırılmalıdır.

Çalışma Saatlerinin Düzenlenmesi: Polislerin biyolojik ve psikolojik sağlıklarını korumak amacıyla çalışma saatleri düzenlenmelidir. Özellikle “12/24” gibi yıpratıcı nöbet sistemleri yerine, personelin dinlenme ve sosyal yaşamına olanak tanıyan, öngörülebilir vardiya sistemlerine (8/24 veya 12/36 gibi) kalıcı geçiş sağlanmalıdır. Fazla çalışma saatlerinin ücretlendirilmesi veya izinle telafi edilmesi mekanizması şeffaflaştırılmalıdır.

Özlük Haklarının İyileştirilmesi ve Sendikal Haklar: Polislerin emekliliğe yansıyan maaş düzenlemeleri (ek gösterge vb.) tatmin edici seviyeye çekilmelidir. Fazla mesai ücretleri sembolik olmaktan çıkarılıp emeğin karşılığını verecek düzeye getirilmelidir. Polisin sorunlarını kurumsal bir çatı altında dile getirebilmesi için, Avrupa ülkelerindeki örneklerine benzer, güvenlikle uyumlu kısıtlı sendikal haklar veya güçlü temsil mekanizmaları tartışmaya açılmalıdır.

Psikososyal Destek Mekanizmalarının Bağımsızlaşması: Psikolojik destek birimleri, hiyerarşik yapıdan ve damgalanma korkusundan bağımsız, gizliliği tam olarak garanti edecek şekilde (gerekirse kurum dışı hizmet alımıyla) yeniden yapılandırılmalıdır. Travmatik olaylar sonrası personelin talep etmesini beklemeden süreçler işletilmelidir.

Kurumlar Arası Koordinasyon ve Bütünleşik Güvenlik: Polisliğin yükünü hafifletmek için çok kurumlu güvenlik modeli benimsenmelidir. Özellikle sosyal hizmet, sağlık ve belediye hizmetlerini ilgilendiren konularda, kurumlar arası veri paylaşımı ve ortak müdahale protokolleri hayata geçirilmelidir. Polisin tampon kurum olması engellenmeli, her kurum kendi sorumluluğunu üstlenmelidir.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikaları: Kadın polislerin mesleki gelişimlerini desteklemek için cinsiyetçi iş bölümü terk edilmelidir. Kadın personelin operasyonel birimlerde ve yönetim kademelerinde daha fazla yer alması teşvik edilmeli, kreş ve bakım desteği gibi sosyal politikalarla iş-yaşam dengeleri desteklenmelidir.

Ayrıca gelecekte yapılacak akademik çalışmalar için şu önerilerde bulunulabilecektir;

1. Bu çalışma nitel bir desenle sınırlı kalmıştır. Gelecek araştırmalarda, burada elde edilen bulguların (özellikle örgütsel adalet algısı, tükenmişlik ve sinizm arasındaki ilişkilerin) geniş örneklemli nicel araştırmalarla (anket, ölçek uygulaması) test edilmesi, sonuçların genellenebilirliği açısından önemlidir.

2. Polislerin emeklilik sonrası uyum süreçlerini, yaşadıkları statü kaybını ve sağlık-psikolojik durumlarını inceleyen çalışmalara ihtiyaç vardır.

3. Özellikle “Z kuşağı” olarak adlandırılan yeni nesil polis memurlarının, geleneksel polis kültürü ve hiyerarşisi ile yaşadıkları kuşak çatışmasını ele alan spesifik çalışmalar, teşkilatın gelecekteki yönetim stratejileri için yol gösterici olabilecektir.

4. Polis intiharları ve psikolojik dayanıklılık konularında, sadece istatistiklere değil, otopsi raporlarına ve geride kalanların anlatılarına dayalı derinlemesine fenomenolojik çalışmalar yapılması, sorunun kök nedenlerini anlamak için elzemdir.

KAYNAKÇA

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Akdoğan, H. (2014). Yeni kamu hizmeti anlayışının güvenlik yönetiminde uygulama alanları. *Türk İdare Dergisi*, (478), 359-380.
- Akgündüz, Y., & Güzel, T. (2014). Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide örgütsel güvenin aracılık etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(3), 1-17. <https://doi.org/10.18037/ausbd.38648>
- Akkan, G. (2013). *Parmak izi ve ses tanıma sayısal kanıt işlemlerinin analizi* (Yüksek lisans tezi). Fırat Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Akkaya, B. (2013). Geçmişten günümüze Türk polis teşkilatında rütbelere. *Turkish Studies*, 8(5), 59-72.
- Akkaya, T. (2024). Bir iç güvenlik unsuru olarak; Zaptiye Bozok (Yozgat) zaptiye teşkilatı örneği. *Cumhuriyet Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 48(1), 1-16.
- Albayrak, C. M. (2020). *Polis memurlarının bilinçli farkındalık ve stres ile başa çıkma durumları arasındaki ilişkinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Arap, İ. (2017). Güncel gelişmeler ışığında Türkiye’de toplum destekli polislik. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 56-82.
- Arkonaç, S. A. (1998). *Psikoloji: Zihin süreçleri bilimi* (2. Baskı). Alfa Yayınları.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. A. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20–39.
- Aslan, A. (2020). Osmanlı Devleti’nde polis teşkilatının kurulması: Urfa örneği (1845-1918). *Recent Period Turkish Studies*, (38), 25-58.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W.H. Freeman.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1-26. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x>
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.
- Bayley, D. H. (2006). *Changing the guard: Developing democratic police abroad*. Oxford University Press.
- Bilgiç, V. K. & Karakaya, M, (2002), Türk polis teşkilatının tarihi gelişimi. *Polis Bilimleri Dergisi*, 4 (1-2) Nisan, ss. 171-186.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework* (3rd ed.). Jossey-Bass.
- Ceviz, H. (2018). *Toplumdaki öğretmenlik mesleğine ilişkin algı ile öğretmenin mesleki motivasyonu* (Yüksek lisans tezi). Düzce Üniversitesi, Düzce.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425–445. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.425>.

- Crump, J. (2011). What are the police doing on Twitter? Social media, the police and the public. *Policy & Internet*, 3(4), 1-27.
- Cüceloğlu, D. (2013). *İnsan ve davranışı: Psikolojinin temel kavramları*. Remzi Kitabevi.
- Çakar, N. D., & Yıldız, S. (2009). Örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisi: “Algılanan örgütsel destek” bir ara değişken mi? *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 68-90. <https://izlik.org/JA99UW38RW>.
- Çekmecelioglu, H. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarının işten ayrılma niyeti ve verimlilik üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi: Bir araştırma. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 8(2), 153-168. <https://izlik.org/JA22UU72TY>.
- Çevik Kılıç, D. B. (2016). Adams’ın eşitlik teorisi bağlamında müzik öğretmenlerinin iş tatminini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(36), 193-236. <https://doi.org/10.31795/baunsobed.645214>.
- Corhăneanu, B. L. (2025). Collaborative governance in smart cities: Transparency, public trust, and lessons from Central and Eastern Europe, *Law Review*, (43), 158-200
- Dean, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Delice, M. (2014). Polis meslek etiği davranışlarının yerleştirilmesi. (Ed.), F. M. Harmancı, M. Gözübenli & M. Dağlar, *Güvenlik sektöründe taktiksel yöneticilik içinde* (s. 76-95). Nobel Yayınevi.
- Dikici, A. (2014). 27 Mayıs 1960 askeri darbesi ve Türk polisi. *Atatürk Araştırma Merkezi Dergisi*, 30(89), 11-60.
- Dikici, A. (2017). 12 Eylül 1980 askeri darbesi öncesi Türk Polis Teşkilatı’nın durumu (1977-1980). *Tarih ve Günce*, 1(1), 87-124.
- Durkheim, E. (1992). *The division of labor in society*. Free Press. (Orijinal eserin yayın tarihi 1893)
- Emniyet Genel Müdürlüğü (EGM). (2023). *Emniyet Genel Müdürlüğü faaliyet raporu 2022*. EGM Yayınları.
- Emsley, C. (2014). *The English police: A political and social history* (3rd ed.). Routledge.
- Ergün, B. (2021). *Toplum-kolluk ilişkisi bağlamında jandarmanın imajı: Hatay ili örneği* (Yüksek lisans tezi). Nevşehir Kapadokya Üniversitesi, Nevşehir.
- Erşahıs, Ü. (2010). *Emniyet teşkilatında motivasyon araçları: istanbul ili kadıköy ilçe emniyet müdürlüğü örneği*, (Ed.), H. Hüseyin Çevik vd. “Polis Teşkilatında İnsan Kaynakları Yönetimi”. Polis Akademisi Yayınları.
- Figley, C. R. (1995). *Compassion fatigue: coping with secondary traumatic stress disorder in those who treat the traumatized*. Brunner/Mazel.
- Foley, P. F., Guarneri, H. M., & Kelly, M. E. (2008). Reasons for choosing a police career: Changes over time. *Police Practice and Research*, 9(3), 205-216.
- Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology*, 28(6), 545-579. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.28.6.545>
- Grusky, D. B. (2018). *Social stratification: Class, race, and gender in sociological perspective* (4th ed.). Routledge.

- Gül, S. K. (2008). Kamu yönetiminde ve güvenlik hizmetlerinde hesap verebilirlik. *Polis Bilimleri Dergisi*, 10(4), 71-94.
- Gündoğdu, Ş. (2009). *Türkiye’de polis temel eğitiminin tarihi gelişimi ve polis meslek eğitim merkezi, polis meslek yüksek okulu örneği* (Yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7).
- Hall, R. H. (1968). Professionalization and bureaucratization. *American Sociological Review*, 33(1), 92–104. <https://doi.org/10.2307/2092242>.
- Hochschild, A. R. (1983). *The managed heart: Commercialization of human feeling*. University of California Press.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Psychological Assessment Resources.
- Ibarra, H. (1999). Provisional selves: Experimenting with image and identity in professional adaptation. *Administrative Science Quarterly*, 44(4), 764-791.
- İnankul, H. (2015). Türk polis teşkilatında motivasyon ve bunun kapsam teorileri açısından değerlendirilmesi, *Turkish Studies*, 10(6), 533 - 554.
- İşcan, Ö. F., & Sayın, U. (2011). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216. <https://izlik.org/JA44RU23SS>.
- Junger, P. M. (2018). *The effects of hypervigilance on decision-making during critical incidents* (Yüksek lisans tezi). Naval Postgraduate School, Monterey, CA.
- Kahil, A., & Palabıyıkoglu, N. R. (2018). İkincil travmatik stres. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 10, 59-70.
- Kara, M., Karataş, İ. H., & Aydın, B. (2022). Okul yöneticiliği meslek algısı. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2), 505-522. <https://doi.org/10.18506/anemon.1052169>
- Karaman, Ö. (2009, 27-29 Mayıs). *Türkiye’deki polis temel eğitiminin değerlendirilmesi*. 1. Uluslararası 5. Ulusal Meslek Yüksekokulları Sempozyumu, Konya.
- Kavsıracı, O. (2018). Polis faaliyetlerinde gri alanlar ve etik. *OPUS International Journal of Society Researches*, 9(16), 1851-1882. <https://doi.org/10.26466/opus.481244>
- Kavsıracı, O. (2020). Toplumsal değerler çerçevesinde kamu hizmetleri ve profesyonel polislik. *OPUS International Journal of Society Researches*, 15(1), 5308-5337. <https://doi.org/10.26466/opus.721357>
- Kınacı, S. (2011). *Türkiye’de polis algısı ve algılama yönetimi: Bir alan araştırması* (Doktora tezi) Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kıvrak, A. ve Kaya, M.(2014). *Polislerde mesleki tükenmişlik ve problemlili personelin işe kazandırılması*, (Ed.), F. M. Harmancı, M. Gözübenli, M. Dağlar, “Güvenlik Sektöründe Taktiksel Yöneticilik” içinde (s. 311-332). Nobel Yayınevi.
- Kolçak, M. (2013). *Meslek etiği* (2. Baskı). Ekin Basın Yayın Dağıtım.
- Kotan, S. (2017). *Grafik tasarım alanında okuyan öğrencilerin meslek algısına yönelik görüşleri* (Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.

- Krippendorff, K. (2018). *Content analysis: an introduction to its methodology* (4th ed.). Sage Publications.
- Kurt Gök, D., Peköz, M. T., & Aslan, K. (2017). Vardiyalı çalışma ve vardiyalı çalışma sonucu gelişen uyku bozuklukları: Tanısı, bulguları ve tedavisi. *Journal of Turkish Sleep Medicine*, 4(1), 30-34.
- Kurtoğlu, G. L., & Kılıç Akıncı, S. (2024). Stratejik ağ yönetişimi kuramı bağlamında yerel suç önleme kurulları: Dünya örnekleri ile karşılaştırmalı analiz. *Amme İdaresi Dergisi*, 57(2), 179-214.
- Kuzgun, Y. (2000). *Meslek rehberliği ve danışmanlığına giriş*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79-122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>.
- Lipsky, M. (1980). *Street-level bureaucracy: Dilemmas of the individual in public services*. Russell Sage Foundation.
- Loader, I. & Mulcahy, A. (2003). *Policing and the condition of England: Memory, politics, and culture*. Clarendon Press.
- Martin, S. E. (1999). Police force or police service? Gender and emotional labor. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 561(1), 111-126.
- Mil, H. İ. (2014). Türkiye’de iç güvenlik teşkilatları ve özellikleri. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 5(11), 40-61.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. Sage Publications.
- Işık, T. (2021). Emniyet teşkilatında görev yapan kadın polislerin cinsiyetleri bağlamında farklı rollerdeki iletişim süreçlerinin incelenmesi: Ağrı il emniyet müdürlüğünde bir uygulama. *Asya Studies*, 5(15), 143-162. <https://doi.org/10.31455/asya.901890>.
- Perry, J. L., & Wise, R. L. (1990). The motivational bases of public service. *Public Administration Review*, 50(3), 367-373.
- Pişkin, Z., & Parlar, H. (2021). Toplumsal statü ve algı açısından öğretmenlik mesleğinin incelenmesi. *APJEC-Academic Platform Journal of Education and Change*, 4(1), 1-28.
- Pratt, M. G., Rockmann, K. W., & Kaufmann, J. B. (2006). Constructing professional identity: The role of work and identity learning cycles. *Academy of Management Journal*, 49(2), 235-262.
- Qu, S. Q., ve Dumay, J. (2011). The Qualitative Research interview. *Qualitative Research in Accounting & Management*, 8(3), 238-264
- Rabe-Hemp, C. E. (2008). Survival in an “all boys club”: Policewomen and their fight for acceptance. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 31(2), 251-270.
- Rabe-Hemp, C. E. (2009). POLICEwomen or PoliceWOMEN? Doing gender and police work. *Feminist Criminology*, 4(2), 114-129.
- Resmi Gazete. (1937). *Emniyet Teşkilat Kanunu*. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.3.3201.pdf>
- Rokeach, M., Miller, M. G., & Snyder, J. A. (1971). The value gap between police and policed. *Journal of Social Issues*, 27(2), 155-171.

- Ros, M., Schwartz, S. H., & Surkiss, S. (1999). Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied Psychology: An International Review*, 48(1), 49–71. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1999.tb00048.x>
- Rosenfeld, R., & Wallman, J. (2019). Did de-policing cause the increase in homicide rates? *Criminology & Public Policy*, 18(1), 51-75.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247–259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315.
- Schein, E. H. (1978). *Career dynamics: Matching individual and organizational needs*. Addison-Wesley.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. *Advances in Experimental Social Psychology*, 25, 1-65.
- Seçer, H. Ş. (2010). Çalışma yaşamında duygular ve duygusal emek: Sosyoloji, psikoloji ve örgüt teorisi açısından bir değerlendirme. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 50, 813-834. <https://izlik.org/JA99RA86SG>
- Skogan, W. G. (2006). *Police and community in Chicago: A tale of three cities*. Oxford University Press.
- Sözen, S. (2004). Polis ve profesyonellik. *Polis Bilimleri Dergisi*, 6(3-4), 115-130.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442–1465. <https://doi.org/10.2307/256865>
- Subaşı, E. (2018). Kapitalizmin şafağında: Kent, polis ve güvenlik. *İdeal Kent*, 9(23), 113–133. <https://doi.org/10.31198/IDEALKENT.416786>
- Sunshine, J., & Tyler, T. R. (2003). The role of procedural justice and legitimacy in shaping public support for policing. *Law & Society Review*, 37(3), 513–548.
- Super, D. E. (1990). *A life-span, life-space approach to career development*. Jossey-Bass.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). *The social identity theory of intergroup behavior*. (Eds.), S. Worchel & W. G. Austin, In *Psychology of intergroup relation* (pp. 7-24). Hall Publishers.
- Tanilli, S. (2001). *Devlet ve demokrasi*. Adam Yayıncılık.
- Thompson, J. B. (2005). The new visibility. *Theory, Culture & Society*, 22(6), 31-51.
- Türk, M. S. (2022). Medyanın gerçeklik inşası ve gerçeklik algısı. *Düşünce Dünyasında Türkiz*, 5(28), 9-32.
- Tyler, T. R. (2004). Enhancing police legitimacy. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 593(1), 84–99. <https://doi.org/10.1177/0002716203262627>

- Van, N. (2012). II. Meşrutiyetin ilanından sonra polis teşkilatının değişimi ve dönüşümü. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (34), 281-294.
- Vollmer, A. (1936). *The police and modern society*. University of California Press.
- Wanous, J. P. (1992). *Organizational entry: Recruitment, selection, orientation, and socialization of newcomers* (2nd ed.). Addison-Wesley.
- Weber, M. (2004). *Sosyoloji yazıları* (T. Parla, Çev.). İletişim Yayınları. (Orijinal eserin yayın tarihi 1920)
- White, M. D., Cooper, J. A., Saunders, J., & Raganella, A. J. (2010). Motivations for becoming a police officer: Re-assessing officer attitudes and job satisfaction after six years on the street. *Journal of Criminal Justice*, 38(4), 520-530.
- Yenihan, B. (2014). Örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişki. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(2), 170-178. <https://doi.org/10.14230/joiss80>
- Yeşil, S., & Dereli, S. F. (2012). Örgütsel adalet ve iş tatmini üzerine bir alan çalışması. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 105-122. <https://izlik.org/JA99CZ34LL>
- Yıldız, S. (2025). Principatus döneminde yüksek memurluk makamları: Praefectus'lar. *Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 13(25), 95-120.
- Yılmaz, F. N. (2025). Mesleki kimlik alanında yapılan çalışmaların içerik analizi. *Giresun Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 46-75.
- Yürür, S., & Ünlü, O. (2011). Duygusal emek, duygusal tükenme ve işten ayrılma niyeti ilişkisi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 13(2), 0-8. <https://izlik.org/JA99AW45JC>

EKLER

Ek 1: Araştırma Mülakat Formu

Demografik Özelliklere İlişkin Sorular

Yaş:

Cinsiyet:

Medeni Durum:

Mesleki Tecrübe:

Eğitim Durumu:

Hane Geliri:

Çocuk Sayısı:

Meslek Algısına İlişkin Sorular

1. Polislik mesleğini seçmenizdeki temel motivasyon kaynakları nelerdir?
2. Polislik meslek mevzuatıyla ilgili düşünceleriniz nelerdir? Gerekli korumayı sağlıyor mu? Değiştirilmesi gerekenler nelerdir?
3. Polislerin özlük haklarına ilişkin düşünceleriniz nelerdir?
4. Polisliği toplumdaki diğer meslek gruplarıyla kıyaslayarak mesleği değerlendirebilir misiniz?
5. Polislik mesleği icra edilirken karşılaşılan teşkilat içi problemler nelerdir?
6. Polislik mesleği icra edilirken karşılaşılan saha problemleri nelerdir?
7. Polislerin paydaş kamu kurumlarıyla olan etkileşimi hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?
8. Polislik mesleğinin sosyal hayata etkisiyle ilgili düşünceleriniz nelerdir?
9. Polislik mesleği stresli bir meslek midir? Çalışma esnasında stresle nasıl başa çıkıyordunuz ya da bunu nasıl yönetiyordunuz?
10. Kadın polislerin meslekteki konumuna, kadın polis algısına ve kadın polis olmaya ilişkin deneyimlerinizi açıklayabilir misiniz?

Ek 2: Etik Kurul Onayı

Evrak Tarih ve Sayısı: 23.01.2026-341919		
	T.C. BAYBURT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ	
ETİK KURULU KARARI		
Karar Tarihi 21.01.2026	Karar Sayısı 563	Oturum Sayısı 18
Üniversitemiz Etik Kurulu tarafından, Bayburt Üniversitesi Rektörlüğü Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü 'nün 26.12.2025 tarihli ve E-83542712-050.99-335163 sayılı yazısı gereği, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı 232228024 numaralı öğrencisi Abdullah ÖZALP'in yüksek lisans tezi olarak yürüttüğü "Emniyet Teşkilatı Mensuplarının Meslek Algıları: Emekli Polislerin Görüşleri Üzerinden Bir İnceleme" başlıklı araştırma önerisi etik ilkelere uygunluğu açısından incelenmiş olup araştırma önerisinin etik ilkelere uygun olduğuna toplantıya katılan üyelerin oybirliğiyle karar verilmiştir.		
Prof.Dr. Fatih GÜRBÜZ Başkan BELGENİN ASLI ELEKTRONİK İMZALIDIR		
Mevcut Elektronik İmzalar Belge Doğrulama Kodu : "BENSBHT5TD" Prof.Dr. FATİH GÜRBÜZ (Başkan) 23.01.2026 13:40 Belge Teslim Adresi : Bilgi İçin: Havvanur ALACA Unvanı: Anıkat		
Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.		

ÖZ GEÇMİŞ

Abdullah ÖZALP, [REDACTED] ilk, orta ve lise öğrenimini Erzurum'da tamamladıktan sonra lisans eğitimini 2015 yılında Erzurum Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Kamu Yönetimi bölümünde tamamlamıştır. Lisansüstü eğitimini de Bayburt Üniversitesinin Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı tezli yüksek lisans programında sürdürmektedir.

