

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
İŞLETME ENSTİTÜSÜ**

**EMNİYET TEŞKİLATI MENSUPLARININ ÇALIŞMA
KOŞULLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA:
DOĞU MARMARA BÖLGESİ ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Deniz ATALAY

Enstitü Anabilim Dalı : İnsan Kaynakları Yönetimi

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Fuat MAN

MAYIS – 2019

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
İŞLETME ENSTİTÜSÜ

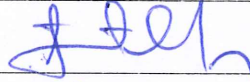


EMNİYET TEŞKİLATI MENSUPLARININ ÇALIŞMA
KOŞULLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA:
DOĞU MARMARA BÖLGESİ ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Deniz ATALAY

Enstitü Anabilim Dalı : İnsan Kaynakları Yönetimi
Enstitü Bilim Dalı : İnsan Kaynakları Yönetimi

Bu tez 03/05/2019 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği / Oyçokluğu ile kabul edilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	KANAATI	İMZA
Doç.Dr.Fuat MANI	BAŞARILI	
Dr.Oğrı Üyesi Sevgi Dönmez MAĞ	BAŞARILI	
Doç.Dr. Furuh ÖZKUL	BAŞARILI	



T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
..... ENSTİTÜSÜ
TEZ SAVUNULABİLİRLİK VE ORJİNALLİK BEYAN FORMU

Sayfa : 1/1

Öğrencinin

Adı Soyadı	:	Deniz ATALAY
Öğrenci Numarası	:	1460958001
Enstitü Anabilim Dalı	:	İnsan Kaynakları Yönetimi
Enstitü Bilim Dalı	:	İnsan Kaynakları Yönetimi
Programı	:	<input checked="" type="checkbox"/> YÜKSEK LİSANS <input type="checkbox"/> DOKTORA
Tezin Başlığı	:	Emniyet Teskilatı mensuplarının Çalışma Konuları Üzerine Bir Araştırma; Depu Momena Bölgesine Örneği
Benzerlik Oranı	:	%..5

İzmitte..... ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE,

Sakarya Üniversitesi ... İzmitte..... Enstitüsü Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının benzerlik oranının herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi beyan ederim.

03.05.19
İmza

Sakarya Üniversitesi Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen öğrenciye ait tez çalışması ile ilgili gerekli düzenleme tarafımda yapılmış olup, yeniden değerlendirilmek üzere@sakarya.edu.tr adresine yüklenmiştir.

Bilgilerinize arz ederim.

...../...../20.....
İmza

Uygundur

Danışman
Unvanı / Adı-Soyadı: Doç. Dr. Fuat MANI

Tarih: 03.05.19

İmza:

KABUL EDİLMİŞTİR

REDDEDİLMİŞTİR

EYK Tarih ve No:

Enstitü Birim Sorumlusu Onayı

ÖNSÖZ

Her bilimsel çalışmanın gerçekleştirilmesinde kademeli şekilde ilerleyen bir süreç gerekmektedir. Bu süreçte benim emin adımlarla ilerlememi sağlayan, çalışmanın yürütülmesinde desteğini hiçbir zaman esirgemeyen, her konuda yol gösterici olan, değerli hocam Doç. Dr. Fuat Man'a çok teşekkür ederim.

Ayrıca çalışmamın süresi boyunca destekleri için Değerli Hocalarım Doç. Dr. Yasemin Özdemir'e ve İnsan Kaynakları Yönetimi Bölüm Başkanı Prof. Dr. Şuayyip Çalış'a teşekkür ederim.

Hayatımın her anında sonsuz güven duyan ve sevgilerini esirgemeyen değerli aileme, çok kıymetli arkadaşlarıma teşekkürlerimi sunuyorum.

Deniz ATALAY

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	i
KISALTMALAR	iii
TABLO LİSTESİ	iv
ŞEKİL LİSTESİ	v
GRAFİK LİSTESİ	vi
ÖZET	vi
SUMMARY	vii
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1: KAMU PERSONEL REJİMİ VE POLİSİN YERİ	6
1.1. Kamu Yönetimi	7
1.2. Türk Kamu Personel Rejimi ve Polisin Kamu Personel Rejimindeki Konumu	8
1.3. Polislik ve Türkiye’de Polisliğin Kısa Tarihi	18
1.3.1. Polislik Kavramı	19
1.3.2. Cumhuriyet Öncesi Polislik	23
1.3.3. Cumhuriyet Dönemi Polislik	26
1.3.4. Türk Polis Teşkilat Yapısı	28
1.3.4.1. Polis Eğitimi	32
1.3.4.2. Polis Akademisi	32
1.3.4.3. Polis Amirleri Eğitim Merkezi Müdürlüğü	33
1.3.4.4. Polis Meslek Yüksekokulları	33
1.3.5. Performans Değerlendirmesi	34
1.3.6. Çalışma Sistemi	38
BÖLÜM 2: TÜRKİYE’DE POLİSLERİN ÇALIŞMA KOŞULLARI	40
2.1. Uzun Çalışma Saatleri ve Ücret	42
2.2. Psikolojik Sorunlar	48
2.2.1. Stres	48
2.2.2. Tükenmişlik	50
2.2.3. Yabancılaşma Sorunu ve İntihar	51
2.3. İş-Aile Yaşam Dengesi Sorunu	53

2.4. İmaj Sorunu.....	53
2.5. Emniyet Teşkilatı Mensuplarının Örgütlenme Sorunu	57
BÖLÜM 3: ARAŞTIRMANIN ÇERÇEVESİ.....	60
3.1. Araştırmanın Süreci ve Hazırlık Aşaması.....	60
3.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi	61
3.3. Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi.....	61
3.4. Araştırmanın Sınırlılıkları	64
3.5. Araştırmanın Bulguları ve Değerlendirilmesi.....	65
3.5.1. Katılımcılarla İlgili Demografik Bilgileri.....	65
3.5.2. Çalışma Sürelerine Yönelik Algı.....	70
3.5.3. Ücretler ve Ekonomik Sorunlar	74
3.5.4. Örgütlenme	78
3.5.5. İş Yaşam Dengesi	82
3.5.6. Çalışma Psikolojisine Yönelik Algı.....	93
3.5.7. Mesleki Kimlik ve Saygınlık	97
3.5.8. Örgüt Yapısı ve Koşullara Yönelik Algı	109
SONUÇ ve ÖNERİLER.....	114
KAYNAKÇA	123
EKLER.....	131
ÖZGEÇMİŞ.....	133

KISALTMALAR

AYM	: Anayasa Mahkemesi
DMK	: Devlet Memurları Kanunu
DPB	: Devlet Personel Başkanlığı
EGM	: Emniyet Genel Müdürlüğü
ILO	: Uluslar Arası Çalışma Örgütü
KHK	: Kanun Hükmünde Kararname
PAEM	: Polis Amirleri Eğitim Merkezi
PMYO	: Polis Meslek Yüksekokulu
POMEM	: Polis Meslek Eğitim Merkezi
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Memurların Hizmet Sınıfları İtibariyle Dağılımı	13
Tablo 2: Cinsiyete Göre Polis Sayısı ve Oranı.....	31
Tablo 3: Rütbeler, Meslek Dereceleri ve Görev Unvanları	36
Tablo 4: Bekleme Süreleri.....	37
Tablo 5: İl Bazında Haftalık Ortalama Çalışma Süreleri	44
Tablo 6: Cinsiyete Göre Polis Sayısı ve Oranı.....	63
Tablo 7: Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi.....	63
Tablo 8: 2013-2018 Yıllarındaki Cinsiyete Göre Polis Sayısı ve Oranı	65
Tablo 9: Katılımcıların Nitelikleri.....	66
Tablo 10: Katılımcıların Hane Halkı Bilgileri	68

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: Emniyet Teşkilatının Yapısı..... 30



GRAFİK LİSTESİ

Grafik 1: Polis ve Jandarma Hizmetleriyle İlgili Konular, 2004-2017..... 55



Tezin Başlığı: Emniyet Teşkilatı Mensuplarının Çalışma Koşulları Üzerine Bir Araştırma: Doğu Marmara Bölgesi Örneği

Tezin Yazarı: Deniz ATALAY

Danışman: Doç. Dr. Fuat MAN

Kabul Tarihi: 3 Mayıs 2019

Sayfa Sayısı: viii (ön kısım) + 131 (tez) +2 (ek)

Anabilimdalı: İnsan Kaynakları Yönetimi **Bilimdalı:** İnsan Kaynakları Yönetimi

Güven içinde yaşama arzusu, toplumların en temel konularından birini oluşturmaktadır. Makro ve mikro anlamda her geçen gün çeşitli güvenlik politikaları geliştirilmektedir. Artan suç oranlarına bağlı olarak suçların çeşitlenmesi toplum güvenliğini tehdit etmektedir. Suç alanında yaşanan olayları engelleme ve güvenliği sağlama noktasında önemli görevler üstlenen polisler, zorlu çalışma koşullarında uzun saatler emek harcamaktadırlar.

Polislerin temel görevi toplumun güvenliğini ve huzurunu sağlamaktır. Fakat polislerin yoğun ve zorlu çalışma koşullarında harcadıkları üstün emekleri, toplum tarafından göz ardı edilmekte ve bunun polisin mesleki gereklilikleri olarak yapıldığı düşünülmektedir.

Bu yoğun tempoda çalışan polisler, kendi gündelik yaşamlarına çok fazla vakit ayıramamakta dolayısıyla bu da performans düşüklüğüne, stres ve benzeri olumsuzluklara zemin hazırlamaktadır. Özel ve iş yaşamında dengenin sağlanamadığı durumlarda, aile içi çeşitli çatışmalar ve bireyin kendi yetkinliklerini yetersiz görmesine neden olmaktadır. Bu nedenle uzun sürelerle çalışan polislerin zorlu çalışma koşullarına yönelik iyileştirici çözümler üretmek önem taşımaktadır.

Tüm bunlardan hareketle bu çalışmada polislerin çalışma koşullarının incelenmesi ve yaşadıkları sorunların gün yüzüne çıkarılması amaçlanmaktadır. Bu amaç çerçevesinde kolayda ve kartopu örnekleme yöntemiyle Doğu Marmara İlleri'nde (Sakarya, Yalova, Düzce, Bolu, Kocaeli) çalışan polislerle ulaşılmış ve onlarla nitel araştırma yöntemi olan yarı yapılandırılmış mülakat yapılmıştır. Elde edilen veriler içerik analiziyle değerlendirilmiştir. Sonuç olarak, uzun çalışma saatleri, polisin sosyal yaşamdan kopmasına ve kendini tükenmiş hissetmesine neden olduğu düşünülmektedir. Özel hayattaki sorumluluklarını yerine getiremedikleri için yetersizlik duygusu meydana gelmektedir. Ayrıca uzun süren mesailer ve beraberinde ek görevlerin gelmesi, çalışma koşullarını zorlaştırmaktadır. Bu husustaki beklentileri ise izin hakkının daha fazla olması yönündedir.

Anahtar Kelimeler: Polis, Çalışma Koşulları, Kamu Çalışanları

Title of the Thesis: A Research on Working Conditions of Members of Police Department: The Case of Eastern Marmara Region	
Author: Deniz ATALAY	Supervisor: Assist Prof. Fuat MAN
Date: May 3, 2019	Nu of pages: viii (pre text) + 131 (main body) + 2 (App.)
Department: Human Resources Management	Subfield : Human Resources Management
<p>The desire to live in safety is one of the most fundamental issues of the societies. A variety of security policies are being developed day by day in terms of macro and micro perspectives. Depending on the increasing crime rates, the diversification of crimes threatens the security of the society. The police undertaking significant duties concerning prevention of incidents in the field of crime and maintaining the security endeavour for long hours in harsh working conditions.</p> <p>The primary duty of the police is to ensure the security and peace of the society. However, the outstanding work of the police in heavy and challenging working conditions is ignored by the society and considered to be carried out as a professional requirement of being police.</p> <p>The police working at this busy pace cannot devote a lot of time to their daily lives, which as a result, leads up to poor performance, stress and similar drawbacks. In the cases when the balance between private and business life cannot be settled it causes various domestic conflicts and the individual to consider his own competencies as insufficient. Therefore, it is highly important to produce remedial solutions aiming for the harsh working conditions of the police working for long periods of time.</p> <p>Within this context, this study aims to examine the working conditions of police and reveal the troubles they have. Within the frame of this objective, by using ease and snowball sampling method; I reached the police officers working in the Eastern Marmara provinces (Sakarya, Yalova, Düzce, Bolu and Kocaeli), and I had semi-structure interview –a qualitative method- with them. The collected data has been evaluated with content analysis. Consequently, the study reveals that long working hours prevent police officers to participate in social life and cause them to feel exhausted. The feeling of inadequacy occurs because the police do not fulfil their responsibilities in private life. In addition, long working hours and additional tasks make their working conditions difficult. Their expectation about this issue is having right of longer leave.</p>	
Keywords: Police, Working Conditions, Public Officers	

GİRİŞ

İnsanların temel ihtiyaçlarından biri olan güvenlik geçmişten günümüze önemini korumaktadır. Toplumların kendi içinde düzenini oluşturması ve toplumsal adaletini sağlaması gerekmektedir. Bu temel düşünce doğrultusunda her toplum kendi güvenlik ihtiyacına yönelik kolluk kuvvetlerini oluşturmaktadır.

Zaman içinde dönemin kendine ait koşullarına ve ihtiyaçlarına göre kolluk kuvvetleri çeşitli revizyonlara uğramaktadır. Özellikle de dünya üzerinde yaşanan değişimlerin etkisiyle toplumsal yapılarıdaki suç oranlarında artışın yaşanması güvenliği sağlayan aktörlerden biri olan polislerin iş yükünün artmasına neden olmaktadır. Bu durum çalışmanın odak noktası olan polislerin günümüz koşullarında daha da önem kazanmasına zemin hazırlamıştır.

Ancak yaşanan bu değişimler mesleği gereği zorlu bir sürecin içinde yer alan polislerin çalışma saatlerinin esnek olmasına sebep olmuş ve beraberinde birçok farklı zorluk getirmiştir. Polisler, yoğun iş temposuyla birlikte iş –aile yaşamı dengesizliği problemi, tükenmişlik, stres, gibi sorunlarla mücadele etmek zorunda kalmıştır.

Çalışmanın Konusu

Çalışma, polislerin yer aldıkları çalışma koşulları üzerinedir. Toplumun ideal düzeni sağlamak amacıyla görevini yerine getiren polislerin, çalışma yaşamı boyunca genel olarak problemlerle insanlarla ve olumsuz vakalarla ilgilenmektedirler. Güvenliği zedeleyecek en ufak bir olayı önlemek için yadsınamaz bir çaba ve performans gerçekleştirmektedirler.

Verilen sorumlulukları uzun çalışma saatleri ve yoğun tempoda gerçekleştirirken, polisin zaman döngüsü içerisinde iş-yaşam dengesi kurmada birçok zorluk ortaya çıkmaktadır. Uzun mesailerin bitiminde özel yaşama dair sorumlulukları yerine getirmek için yeterli bir zaman diliminin olmaması sosyal yaşama uyum sağlamasını engellemektedir.

İş ve özel yaşam alanlarının, kendi içinde taşımış oldukları sorumlulukları ve beklentileri bulunmaktadır. Polisin, bu yoğun tempoda özel yaşama dair sorumluluk ve beklentileri yerine getiremediği takdirde birey olarak yetersiz hissetme gibi olumsuz bir

duyguya dönüşmektedir. Zaman zaman bu duygu polislerde stres ve tükenmişlik hissi de yaratmaktadır.

Bu çalışma temel olarak polislerin çalışma koşullarına odaklanmaktadır. Buna ilişkin polislerin yaşadıkları sorunları ve iş-özel yaşam üzerine etkileri araştırma çerçevesinde yer alan temalarla ilişkilendirerek ortaya koymaktadır.

Araştırma, “*çalışma süreleri, ücretler ve diğer ekonomik sorunlar, örgütlenme, mesleki kimlik ve saygınlık, iş-yaşam dengesi, çalışma psikolojisi, örgüt yapısı ve koşulları*” olmak üzere 7 ayrı tema üzerine kurulmuştur.

Çalışmanın Amacı

Bu çalışmada, kent yaşamında asayişin sağlanmasından sorumlu olan polislerin çalışma hayatlarında yaşadıkları sorunların belirlenmesi ve bu sorunların onların hem iş hayatları hem de özel hayatları üzerindeki etkilerinin ortaya konulmasıdır.

Çalışmanın Önemi ve Katkısı

Çalışmanın amacı çerçevesinde, Doğu Marmara Bölgesi’ndeki polislerin çalışma koşullarında yaşadığı sorunların tespit edilmesi ve meslek olarak bir bütünlük içerisinde incelendiğinde özverili, sabırlı ve yoğun tempoda çalışan polisin toplumun asayişinin sağlanmasında ne kadar önemli bir yere sahip olduğunun ifade edilmesi açısından önemlidir. Bununla beraber çalışmanın amacı doğrultusunda tespit edilen sorunlara yönelik önerilerde bulunulması, çalışmanın önemini ve katkısını ortaya koymaktadır.

Çalışmanın Yöntemi

Çalışma amacı doğrultusunda *nitel* bir araştırma deseni taşımaktadır ve nitel araştırma yöntemlerinden “*yarı biçimsel mülakat*” yöntemi uygulanmıştır. Araştırmanın *evrenini*; Doğu Marmara Bölgesi’nde çalışan polisler oluşturmaktadır. *Tesadüfî olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemiyle* 31 polis belirlenmiştir. Araştırma sürecinin ilerleyen aşamasında *kartopu yöntemi* de tercih edilmiştir.

Araştırma Doğu Marmara Bölgesi’ni kapsamaktadır. Araştırma süreci boyunca Sakarya, Kocaeli, Bolu, Yalova, Düzce olmak üzere 5 ayrı ile farklı zamanlarda seyahat edilerek mülakatlar yapılmıştır. Mülakatlar genel olarak en az 20 dakika en fazla 270 dakika

gerçekleştirilmiştir. Ayrıca çalışmanın örnekleme alanı dışında Bursa ilinden de 1 kişiyle de görüşme yapılmıştır. Kolayda örnekleme yönteminin sağlamış olduğu görüşme fırsatının değerlendirilmesi için tercih edilmiştir.

Görüşülen polislerin illere göre dağılımını incelediğimizde;

- **Kocaeli:** 3 Kadın Polis, 8 Erkek Polis
- **Sakarya:** 1 Kadın Polis,8 Erkek Polis
- **Düzce:** 5 Erkek Polis,
- **Yalova:** 2 Erkek Polis, (Biri emekli polis)
- **Bolu:** 4 Erkek Polis, şeklindedir.

Belirlenen polis memurlarıyla yapılan “*yarı biçimsel mülakatla*” öncelikli olarak demografik özelliklerine yer verilmiştir. Daha sonrasında araştırma çerçevesinde belirlenen temalar doğrultusunda “*Çalışma Sürelerine Yönelik Algıları, Ücretler ve Diğer Ekonomik Sorunlar, Örgütlenme, Mesleki Kimlik ve Saygınlık, İş-Yaşam Dengesi, Çalışma Psikolojisine Yönelik Algıları, Örgüt Yapısı ve Koşullara Yönelik Algıları*” ile ilgili veriler içerik analizine tabi tutulmuş ve değerlendirilmesi yapılmıştır.

Çalışmanın Sınırlılıkları

Çalışmanın sınırlılığından biri araştırma sürecinde evreninin belirlenmesinde sayısal verilere ulaşma talebinin reddedilmesi, araştırma evreninin büyüklüğü ile ilgili net bir bilgi edinilememesine neden olmuştur. Çalışmanın beş ille ve bu illerde görüşülen polislerle sınır olması, elde edilen bulguların sadece bu illerle ilgili çalışma koşullarının açık tasvirinin sunulduğu ve bütün bölgelere genelleştirilemediği anlamına gelmektedir.

Ayrıca çalışmada yer alan mülakatlarının belirlenen zaman periyotlarının dışına çıkması ve farklı illerde görüşme taleplerini aynı ölçüde kabul edilmemesi diğer önemli sınırlılığını oluşturmaktadır.

Çalışmanın İçeriği

Bu çalışma, amacı çerçevesinde 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde öncelikli olarak kamu yönetiminin ifade edilmesi yer almaktadır. Daha sonrasında toplumun kamu yönetim sistemini oluşturan Türk Kamu Personel Rejiminin temel yapısı

incelenmiştir. Toplum içinde önemli yeri olan personel rejiminin, dönemin koşullarına göre yaşanan değişimlerden bahsedilmiştir.

Geçmişten, günümüz koşullarındaki Türk Kamu Personel Rejimine ulaşana kadar yapısal değişimleri hakkında kısaca değinilmiştir. Ayrıca personel rejimi içinde yer alan polis pratiklerindeki etkileri incelenmiştir. Daha sonrasında polislik kavramı ifade edildikten sonra Türkiye’de polisliğin kısa tarihi hakkında bilgilere yer verilmiştir. Cumhuriyet öncesi polislik ve Cumhuriyet Dönemi’nde polislik olmak üzere iki ayrı gruba ayırarak, dönemsel olarak değişimleri göz önüne alınması sağlanmıştır. Güvenliğimizden sorumlu olan Türk Polis Teşkilatının polis eğitimi, performans değerlendirmesi ve çalışma sisteminin ayrı başlıklar altında işleyişi ve önemi ifade edilmiştir.

İkinci bölümde ise araştırmanın çerçevesini oluşturan Türkiye bazında polis mesleğinin önemi ve yaşadıkları sorunlar ele alınmıştır. Bu noktada;

- *Uzun Çalışma Saatleri ve Ücret*
- *Psikolojik Sorunlar (Stres, Tükenmişlik, Yabancılaşma Sorunu ve İntihar)*
- *İş-Aile Yaşam Dengesi Sorunu*
- *İmaj Sorunu*
- *Emniyet Teşkilatı Mensuplarının Örgütlenme Sorunu* olmak üzere temel konular incelenmiş ve araştırmanın çerçevesini oluşturan temalar için alt yapı oluşturulmuştur.

Son bölüm olan üçüncü bölümde ise araştırmanın metodolojisi yer almaktadır. Araştırmayı oluşturan süreç ve hazırlık aşaması hakkında kısaca bilgi verildikten sonra araştırmanın amacı, önemi, kapsamı, yöntemi ve sınırlılıkları anlatılmaktadır. Daha sonrasında çalışmanın amacı doğrultusunda yapılan mülakatlarla polislerin çalışma koşulları hakkında elde edilen veriler, temalar çerçevesinde içerik analizine tabi tutulmuş ve değerlendirilmiştir.

Bu konu ile ilgili literatürde yer alan çalışmalarda; Sönmez’in (2009) yapmış olduğu çalışmasında polislik mesleğinin sosyolojik açıdan toplumsal rolü, polisin polislik mesleğine karşı tutumu ve polisin mesleki sosyalleşmesi gibi konuları ele almıştır. Yıldırım’ın (2012) polis teşkilatının çalışma koşullarının değerlendirilmesi üzerine olan

çalışmasında polisin çalışma sistemine ve çalışma yaşamına ilişkin sorunlara değinilmiştir. Gündoğdu'nun (2009) polis memurlarının eğitimi üzerine yapmış olduğu çalışmasında; polis mesleğinde eğitimin önemi, polis memurlarının aldıkları eğitimler üzerine durulmuştur. Bilgiç ve Karakaya'nın (2002) çalışmasında ise Türk Polis Teşkilatı'nın tarihsel sürecine değinilmiş ve tarihsel sürecindeki gelişiminden bahsedilmiştir.

Dolayısıyla genel olarak literatür taramasıyla polislerin mesleğe yönelik tutumları, iş-yaşam dengesi, çalışma yaşamı, kariyer planlaması, polislik mesleğinin tarihi ve toplumdaki imajı gibi konulara ağırlık verildiğine rastlanılmıştır.

Yapılan bu çalışma ile polislerin çalışma koşullarına yönelik sorunları daha detaylı bir şekilde ele alınmış ve bu noktada literatüre katkı sağlayacağı düşünülmüştür. Polisin çalışma yaşamındaki ücret sorunu ve uzun çalışma saatleri dışında yaşadıkları farklı problemlerin varlığının tespit edilmesi ve tespit edilen problemlere yönelik çözüm önerilerinde bulunulması açısından da çalışma önemli bir yer tutmaktadır.

Ayrıca yapılan çalışma ile Doğu Marmara Bölgesinde çalışan polislerin çalışma koşullarının açık tasvirinin sunulması, farklı bölgelerde çalışan polislerin çalışma koşulları üzerine yapılacak çalışmalara fayda sağlayacaktır.

BÖLÜM 1: KAMU PERSONEL REJİMİ VE POLİSİN YERİ

İnsanların birey olarak yaşamlarını sürerken zorlukların artması, bireyleri bir araya getirerek toplum olgusunu oluşturmuştur. Toplumların demografik özellikleri, sosyal politikaları, ekonomik yapıları ve toplumsal kültürleri gibi unsurlarının bütünlüğünde toplumların oluşumları sağlanmış ve farklı özelliklerde günümüz toplumlarının inşasına zemin hazırlamıştır.

Birey olarak yaşanan zorluklar beraberinde toplum yaşamında da birçok problemi doğurmuştur. Toplum içinde bir düzen oluşturulması ve toplumsal adaletin sağlanmasının disipline edilmesi gerekmektedir. Toplum katmanlarında yaşanan çatışmalar ve beraberinde toplum yaşamında meydana gelen eşitsizliklerin artışının ivme kazanması, devlet kavramını ortaya çıkarmıştır (İnankul ve Doğan, 2016: 179). Devlet, bir toplum bütünlüğü içerisinde doğan ve kendi toplumsal yapılarına özgün kurumları, kuralları, yönetim tarzları, sosyal ve kültürel özellikleri bulunan bir yapıdır (Güler, 2013: 46). Toplumdaki bireylerin haklarını korumak ve toplumdaki her bireye eşit haklar sağlamada mercii görevini üstlenmektedir.

Toplumdaki sosyal yaşantının daha sistematik bir şekilde ilerlemesi gerekliliği toplumların bürokrasiye ihtiyaç duymalarına neden olmuştur. Bürokrasi bir bakıma devlet adına toplumu ve toplumun sahip olduğu iktisadi faaliyetleri yönetme rolünü üstlenmekte ve kamu otoritesi aracılığıyla toplumsal, ekonomik hayatın gözetimini ve denetimini sağlamaktadır (Saran, 2004: 16, 30).

Tarihsel süreç boyunca yaşanan olaylar ve değişimler beraberinde toplumların yönetim anlayışını, iktisadi faaliyetlerini, sosyo-kültürel yapılanmalarını farklı boyutlara taşımaktadır. Modern devlet anlayışının ortaya çıkması, devletin yerine getirdiği hizmet alanının genişlemesine ve bu gelişmelerin paralelinde yönetim anlayışında değişim yaşanmasına, kamu yönetimdeki yenilenme süreciyle verimli olmayan, hantal, yavaş işleyen kamu imajını ortadan kaldırılması için yoğun bir gayret gösterilmesine de neden olmuştur (Aykaç, 2003: 47).

Modern devlet anlayışı, modernleşme, Aydınlanma hareketi, Rönesans, Reform, Sanayi Devrimi gibi toplumları etki altına alan önemli sosyal, iktisadi, siyasal alanlarda yaşanan dönüşümlerin bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır (İnankul ve Doğan, 2016:

177). Modernleşme süreci için tüm disiplinlerde yaşanacak yeniliklerde bir dönüm noktası diyebiliriz.

Modernleşme süreci sadece devlet anlayışında meydana getirdiği değişimle sınırlı kalmamıştır. Bununla birlikte modernleşme süreci toplumların genelinde düşünce yapısı, değer yargıları, kurumsal yapılanmalarda köklü değişimler, yeni pazarların oluşumları, sertleşen rekabet, insan hakları, demokrasi alanında gelişmeler, yeni teknolojik ilerlemeler gibi değişim dinamiklerine yol açarak geleneksel bakış açısının yerine daha evrensel, objektif, akılcı ve ideal bir alana ulaşma boyutuna bir geçişin yaşanmasına da neden olmuştur (Saran, 2004: 13, 14).

Yaşanan bu süreç topluma değişim paradigmasını yaşatırken, toplumdaki suç oranlarında artışların yaşanmasına engel olamamıştır. Sanayileşmenin yaşanması iktisadi faaliyetlerde değişime neden olmuş, şehirleşme oranını arttırmış ve böylelikle kentlere yapılan göçler kent düzeninin ideal düzenden uzaklaşmasına, toplumsal suçların artışına zemin hazırlamıştır. Bu dönemin modern devletinde yaşanan güvenlik açığı, günümüz polis teşkilatının ortaya çıkmasını sağlamıştır.

Tarihsel periyotlara baktığımızda farklı kavramlarla nitelendirilmiş ya da farklı normlar çerçevesinde şekillenmiş olsa da polislik mesleği toplumların içinde her dönem işlevseldir ve bunun nedeni; bireylerin sahip oldukları psikolojinin, toplum içerisinde farklı bir psikolojiye dönüşebilmesi veya grup dâhilinde yaşamaya başladığında uyulması gereken normların ihlal etme durumunun yaşanmasından ötürüdür (Taşbaş, 2010: 14).

Bölümün ilerleyen kısmında polislik kavramı ve kısa tarihi ayrıntılı bir şekilde yer verilmiştir.

1.1. Kamu Yönetimi

Kamu yönetimi, toplumların iktisadi faaliyetlerini ve diğer bütün ihtiyaçlarını toplumsal bir bütünlük içerisinde ele almakta ve her dönemin kendine ait evrensel boyuttaki hedefleri doğrultusunda disiplinler üzerinden yeni yapılanmalardan meydana gelmektedir (Güler, 2013: 48, 50). Bu değişimler dünya çapında yaşanan olgular eşliğinde gerçekleşmektedir. Genel olarak dönemsel ayrımlar yapıldığında;

- 1850-1945 “Liberal Kamu Personel Rejimi”
- II. Dünya savaşından sonra 1970'lere kadar devam eden “Fordist Yaklaşım”
- 1980'lerden itibaren devam eden esnek kamu personel rejimi 3 aşamada kategorize edildiği görülmektedir (Aslan, 2005 akt; Özmen, 2017: 199).

Birikim rejimleri çerçevesinde kamu personel rejiminin bünyesinde her dönem şartlarına uygun tanımlamalar, haklar, uygulamalar yer almaktadır. Kamu personel rejimini zamanla uğradığı dönüşümler perspektifinde incelediğimizde ilk aşama olan liberal kamu personel döneminde memurlar tam olarak iş güvencesine sahip değildir, iç süreçlerde üst makamın takdiri belirgin etmemdi, düzen ademi merkezi; ikinci döneme geçildiğinde ise memur yaşam boyu istihdam ilkesine göre hizmet içerisinde yer alınmış, iş güvencesi tüzel düzenlemeler ve yargı denetimiyle güçlenmiş, 1980'lerden sonrası ise neo-liberal politikaların etkisiyle esnek kamu personel rejimine dönüşmüştür (Özmen, 2017: 199).

Esnek kamu yönetiminin günümüze kadar değişimleri devam etmektedir. Esnek politikalar doğrultusunda yeni kavramlar ve uygulamalar ortaya çıkmaktadır. Kamu yönetimindeki değişimler ve hizmetlerin dağılımında geleneksel bakış açısından farklılaşarak yeni kamu yönetimine yeni bir paradigma oluşturulmuş ve bu paradigma içerisinde verimlilik, performans değerlendirme, saydamlık, değişim, uyum, insan kaynaklarına daha önem veren bir hal aldığı görülmektedir (Eroğlu, 2010: 231).

Özel kesimdeki performans değerlendirme, insan kaynakları yönetimi, toplam kalite gibi kavramlarda kamusal alanda önem teşkil etmekte ve uygulama açısından çeşitli çalışmalar yer almaktadır. Kamusal alanda yapılan norm çalışmaları, kurumların kendilerine ait örgütsel kültürüne uygun performans değerlendirme sistemlerinin oluşturulması bu çalışmalara birer örnektir.

Günümüz koşullarında yapılan bu tarz çalışmaların daha fazla üzerinde durulması, uygulamaya aktarılması noktasında daha objektif ve daha sistematik bir düzende denetimli ve kontrol mekanizması çerçevesinde yürütme çalışmaları yapılabilir.

1.2. Türk Kamu Personel Rejimi ve Polisin Kamu Personel Rejimindeki Konumu

Devletler ve yönetim aygıtları kendi toplumsal yapılarının içinde doğan ekonomik, hukuksal, sosyo-kültürel, siyasi oluşumlar gibi çeşitli etkenlerden etkilenerek zaman

içerisinde değişimlere uğrayan yapılardır (Güler, 2013: 46). Tüm olgular toplumun kendine özgü yapısı içinde sürecin farklı şekilde yönlendirilmesine ve ayrıca farklı sonuçlar doğurmasına sebep olmaktadır.

Yaşanan yeni dönüşümler toplumun katmanlarında yeni reform hareketlerine neden olmaktadır. Batı tipi modern Türk Kamu Personel Rejimi de yaşanan reform hareketlerinden etkilenerek çeşitli değişimlere uğrayıp günümüzdeki yapısına ulaşmıştır. Her yeni reform bir nevi önceki oluşumun ihtiyaçlara yeterli cevap verememesinden dolayı kendini revize etme isteğiyle harekete geçmiştir.

Türk Kamu Personel Rejimi farklı birikim rejimlerinden etkilenerek zaman içinde farklı yapılarda karşımıza çıkmaktadır. Tarihsel olarak Tanzimat ile başlayan Osmanlı Dönemi'nde inşa edilen modern memurluk, Milli Mücadele sonrasında Cumhuriyet'in temel ilkeleri çerçevesinde tekrardan kurulmuştur (Aslan: 2012a, 21).

Tanzimat sonrası dönemde kamu yönetim sistemi Batı baz alınarak yönetim tarzı, idari yapısı ıslahat hareketleri gerçekleştirilmesi amaç edinilmiş ve bununla birlikte ıslahat hareketleri 1908 yılından sonra belediyeler üzerinde durulmuş, polis ve jandarma örgütlerinde yeni düzenlemelere gidilmiştir (Şaylan, 2003: 415, 416).

Tanzimat ile birlikte polis pratiklerinde yerel inisiyatiflere ağırlık verilmesi dışında örgütlenme düzeyindeki modernleşme öncülüğünde başlatılan devletin genel bürokratikleşme sürecinde polislik mesleğinde ilk kez ordudan özerkleşip sivilleşme yolunda gelişmeler yaşanmıştır (Ergut: 2004, 85). Tanzimat dönemini yönetimdeki yeniliklerin uygulamaya geçirilmesi açısından önemli bir dönüm noktası olarak nitelendirebiliriz.

İmparatorluktan Cumhuriyet yönetimine geçişin gerçekleşmesi ise; toplumsal, sosyal, siyasal sistemdeki yeni yapılanma hareketlerinin başladığı geleneksel yapıdan uzaklaşarak modern yapıya ulaştıran bir dönüşümdür (Saran, 2004). Gerçekleşen dönüşüm toplumsal dinamiklerin gelişimine ve kamu personel rejiminin daha çağdaş bir görünüm kazanmasını sağlayan bir dönemin başlamasını sağlamıştır.

Türk Kamu Personel Rejiminin modernleşmesinde yeni bir ivme kazandıran en önemli olgu 1926 yılında kabul edilen 788 Sayılı Memurin Kanunudur. Osmanlı zamanında memurlara yönelik haklar tam anlamıyla sistematiksel bir döngüde gerçekleştirilemedi.

Bunun sebepleri arasında yaşanan savaşlar, ekonomik sıkıntılar, bürokratik sorunların olması, yapılan uygulamaların istenilen sonuçlar vermemesi gösterilebilir. Memurin Kanunu'yla memurlar daha ekonomik ve sosyal güvence yönünden de daha korumacı bir rejime kavuşmuşlardır.

Batı temelli hukuksal-siyasal düzeninin bütünüyle inşa edilmesiyle oluşan Memurin Kanunu'nda iki temel statü olmak üzere “*memur*” ve “*müstahdem*” şeklinde ayrılmaktadır (Aslan, 2012a: 24). Memurin kanunuyla haklar, ödev ve sorumluluklar belirlenmiş ve ayrıca memurların maaşlarının düzenlenmesine yönelik 1927 yılında çıkarılan 1108 sayılı Maaş Kanunuyla daha niteliksel bir form halini almıştır (Düstur, akt: Altan, 2010: 424). Yapılan ulusal ölçekli değişimler verimli, hantal, ağır işleyen ve gelenekselci yapılardan uzaklaşılması, daha kaliteli hizmet verilmesi, daha modern bir personel sistemine ulaşılması içindir (Kerman ve Öztop, 2014: 95).

Değişim sürecinde öte yandan polis pratiklerinde de ilerlemelerin yaşandığı görülmektedir.

- 1932 yılında Polis Teşkilatı Kanunu,
- 1934 yılında 2559 sayılı Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu,
- 1937 yılında 3201 Sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu çıkarılmıştır.

Türk personel politikalarında yaşanan değişimler, çalışma koşullarının daha sistematik bir hal kazandırdığı göstermektedir (Terzi, 2015: 297). Daha sonrasında ise uygulanan politikaların devamı olarak 1965 yılında çıkarılan 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu yer almaktadır. Kamu politikasında yaşanan bu değişimler ülkelerin kısa ve uzun vadede belirledikleri hedefler doğrultusunda toplumun bireylerinin refah seviyelerine ve ihtiyacına göre şekillendirilmektedir. Hedeflerin gerçekleşmesi noktasından ise ülkelerin içinde bulunduğu şartlarda kamu harcamalarından ne derece fayda gördükleri ile doğru orantılıdır (Turan ve Gül, 2014: 27).

Değişim vizyonu ile yapılan kamu personel rejimi düzenlemelerinde, kanun kapsamında memurların hakları, yükselmeleri/terfi etmeleri, çalışma saatleri, ücret, ödev ve sorumlulukları gibi çeşitli konuları içermektedir. Bunun dışında 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda temel ilkeler de belirtilmiştir.

657 sayılı Devlet Memurlar Kanununun temel ilkeleri;

- **Sınıflandırma:**

A) (**Değişik:31/7/1970-1327/2 md.**) Devlet kamu hizmetleri görevlerini ve bu görevlerde çalışan Devlet memurlarını görevlerin niteliklere ve mesleklere göre sınıflara ayırmaktır,

- **Kariyer:**

B) Devlet memurlarına, yaptıkları hizmetler için lüzumlu bilgilere ve yetişme şartlarına uygun şekilde, sınıfları içinde en yüksek derecelere kadar ilerleme imkânını sağlamaktır,

- **Liyakat:**

C) Devlet kamu hizmetleri görevlerine girmeyi, sınıflar içinde ilerleme ve yükselmeyi, görevin sona erdirilmesini liyakat sistemine dayandırmak ve bu sistemin eşit imkânlarla uygulanmasında Devlet memurlarını güvenliğe sahip kılmaktır (Topuz, 2008: 2-3).

Kanunda çalışma usulleri tanımlanmış olan “Memur” kavramsal olarak incelediğimizde literatürde farklı disiplinler açısından farklı şekillerde tanımlamaları bulunmaktadır.

“657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na 4.maddesine göre tanımlayacak olursak “memur” mevcut kuruluşa bakılmaksızın, Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenleri” ifade etmektedir (Topuz, 2008: 3).

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda öngörülen kamu görevlileri; memur, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler “şeklinde yer almaktadır (Bucaktepe, 2014: 460).

Ayrıca kanunda bu ayrımın dışında 10 hizmet sınıfı bulunmaktadır ve Kanunda yer alan sınıflandırmanın içerisinde;

1. Genel İdare Hizmetleri Sınıfı: Yönetim, icra, büro v.b.hizmetler,

2. Teknik Hizmetler Sınıfı: Mühendis, mimar, kimyager, kimyager, jeolog, fizikçi, istatistikçi, fen memuru, tekniker, teknisyen v.b.

- 3. Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı:** *Tabip, dış tabibi, eczacı, veteriner Hekim, Sağlık Memuru, Biyolog, Diyetisyen, Ebe, Hemşire, Hasta Bakıcı,*
- 4. Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfı:** *Yükseköğretim kurumları hariç her türlü ana okul, ilköğretim ve lise öğretmenleri,*
- 5. Avukatlık Hizmetleri Sınıfı:** *Avukatlık ruhsatı olan, baroya kayıtlı, kurumlarını yargı mercileri önünde temsil yetkisi olan “kamu avukatları”,*
- 6. Din Hizmetleri Sınıfı:** *Müftü, imam, müezzin, vaiz v.b.*
- 7. Emniyet Hizmetleri Sınıfı:** *Polis, komiser yardımcısı, baş komiser, emniyet amiri, emniyet müfettişi, emniyet müdürü v.b.*
- 8. Yardımcı Hizmetler Sınıfı:** *Yazı ve dosya dağıtan, toplayan iş sahiplerini karşılayan, yol gösteren, temizlik, aydınlatma ve ısıtma işlerini yapan memurlar,*
- 9. Mülki İdare Amirliği Hizmetleri Sınıfı:** *Vali, kaymakamlar ve maiyet memurları (1974 yılında oluşturulan bir sınıftır)*
- 10. Milli İstihbarat Hizmetleri Sınıfı:** *Yurtiçi ve yurtdışında istihbarat (haber toplama) görevinde çalışan memurlar yer almaktadır (Nohut, 2008: 272-273).*

Günümüz memurların hizmet sınıfları dağılımlarını sayısal verilerini incelediğimizde memurların hizmet sınıfı dağılımı olarak ilk başta “Eğitim-Öğretim Hizmetleri Sınıfı” yer almaktadır (Mart 2018).

Çalışmanın temel aktörü olan “Emniyet Hizmetleri Sınıfı” memur sayısı ise 261.368 ve oransal olarak % 10,76’ dır. Elde edilen veriler ışığında memur hizmet dağılımında toplam memur sayısı 2.430.101’ dir.

Tablo 1:
Memurların Hizmet Sınıfları İtibariyle Dağılımı

Sınıflar (*)	Dolu Kadro	(%)
Eğitim Öğretim Hizmetleri Sınıfı	864.412	35,57
Genel İdare Hizmetleri Sınıfı	534.092	21,98
Sağlık ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı	407.598	16,77
Emniyet Hizmetleri Sınıfı	261.368	10,76
Teknik Hizmetler Sınıfı	143.973	5,92
Yardımcı Hizmetler Sınıfı	109.279	4,50
Din Hizmetleri Sınıfı	102.474	4,22
Avukatlık Hizmetleri Sınıfı	4.797	0,20
Mülki İdare Amirliği Hizmetleri Sınıfı	2.108	0,09
Toplam	2.430.101	100,00

Kaynak: DPB, 2018

Sınıflandırma dışında kanunun kapsamı maddeler halinde belirlenmiş ve kapsam dışında özel kanun hükümlerine tabi tutulmuştur.

Kanun kapsamında “genel ve katma bütçeli kurumlarda, il ve özel idareleri, belediyeler ve iş özel idareleri ve belediyelerin kurdukları birlikler ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlarda, kanunla kurulan fonlarda, kefalet sandıklarında, beden terbiyesi bölge müdürlüklerinde çalışan memurlar hakkında uygulanmakta ve buna istinaden Devlet Memurları Kanunu’nda madde 2/1’de ifade edildiği üzere Anayasa Mahkemesi üye ve yedek üyeleri ile raportörleri, hâkim ve savcılık mesleklerinde veya bu meslekten sayılan görevlerde bulunanlar, Danıştay ve Sayıştay meslek mensupları ve Sayıştay savcı ve yardımcısı, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü öğretim üye ve yardımcısı, Cumhurbaşkanlığı Senfoni Orkestrası üyeleri, Genelkurmay Mehteran Bölüğü Sanatkârları, Devlet Tiyatrosu ile Devlet Opera ve Balesi ve Belediye Opera ve Tiyatro ile Şehir ve Belediye Konservatuar ve Orkestralarının sanatkâr memurları, uzman memurları, uygulamacı memurları ve stajyerleri, Spor toto teşkilatında çalışan personel, subay, astsubay, uzman jandarma, uzman erbaş ve sözleşmeli erbaş ve erler, emniyet teşkilatı mensupları DMK (m.2/1) kapsamı dışındadır (Kalabalık, 2014: 585-586).

Kanunda memurlara yönelik genel haklar ve ödev sorumlulukları açık bir şekilde belirlenmiştir. Memura yönelik genel haklar; uygulamayı isteme hakkı, güvenlik,

emeklilik, çekilme, müracaat, şikâyet ve dava açma, sendika kurma, izin, kovuşturma ve yargılama, isnat ve iftiralara karşı koruma hakları kanun hükmünce belirlenmiş, buna karşın ödev sorumluluklar ayrı bir madde başlığı altında sadakat, tarafsızlık ve devlete bağlılık, davranış ve işbirliği, yurtdışında davranış, amir durumunda görev ve sorumluluklar, kişisel sorumluluk ve zarar olarak maddeleşmiştir (Topuz, 2008). Memura yönelik haklar, ödev ve sorumluluklar kanun çerçevesinde sınırları çizilmiş ve memura yönelik haklar ise güvence altına alınmıştır.

Polis pratiğinde genel haklardan sendika kurma hakkında polis statüsünde istisnai bir durum yaşanmaktadır. 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununa Göre;

Madde 15 - Bu kanuna göre kurulan sendikalara:

“Emniyet Hizmetleri Sınıfı (...)⁽⁴⁾ (...)⁽³⁾ üye olamazlar ve sendika kuramazlar” hükmü yer almaktadır.

((3) 4/4/2012 tarihli ve 6289 sayılı kanunun 31’inci maddesiyle, bu maddenin birinci fıkrasının (c) bendinde yer alan “100 ve daha fazla kamu görevlisinin çalıştığı işyerlerinin en üst amirleri ile yardımcıları,” ibaresi ile (j) bendinde yer alan “ile kamu kurum ve kuruluşlarının özel güvenlik personeli” ibaresi madde metninden çıkarılmıştır.

(4) Anayasa Mahkemesinin 29/1/2014 tarihli ve E.:2013/130, K.:2014/18 sayılı Kararı ile bu bentte yer alan “... ve emniyet teşkilatında çalışan diğer hizmet sınıflarına dahil personel...” ibaresi iptal edilmiştir.)

Daha sonrasında ise AYM, “4688 sayılı yasanın madde 15/1 j bendinde yer alan genel ve mutlak yasağın “Emniyet Hizmetleri Sınıfı” için sürdürürken, “... ve emniyet teşkilatında çalışan diğer hizmet sınıflarına dahil personel” ile ilgili bölümü kaldırılmış, kısacası emniyet hizmet sınıfına giren personelin tümü sendika yasaklı kalırken, teşkilatta çalışmakla birlikte 657 Devlet Memurları Kanunu’nda başka hizmet sınıflarına giren diğer personelin tümü yasaklı olmaktan çıkarılmıştır” (Gülmez, 2016: 90).

Emniyet mensupları meslekleri ve görevleri gereği bu haktan yoksun bırakılmaktadır. Bu haktan yoksun bırakılması, çalışma disiplini zedelememek, görevlerini yerine getirmesinde yaşanabilecek herhangi bir sorunu önlemek adına uygulanmaktadır.

Sendika kurma hakkı kapsamı içerisinde yer alan memurların yaşadığı problemler gibi emniyet mensuplarında birçok problemle karşı karşıya kalmaktadır. Fakat bu problemleri dile getirecekleri örgütsel bir desteğe sahip değillerdir.

Bu konuda Anayasanın 51. maddesindeki düzenleme ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmesinde yer alan düzenlemede bir temel hak olarak görülürken, beraberinde iç hukuka göre sınırlandırma unsuru getirilmiştir (Gülmez, 2016: 91). Sendikalaşma konusu daha ayrıntılı olarak ikinci bölümde dile getirilecektir.

Sendikalaşma dışında çalışma yaşamında personelin görevini yerine getirmesi ve performansın yüksek olması doğrultusunda iş tatminini artırma unsuru olarak yükselmelerde önemli bir faktördür. Kariyer yaşamları boyunca çalışan için takdir görmek kişinin örgüte ve işe bağlılığını arttırmaktadır. Yükselmeler ülkemizde sistem olarak sorumluluğu herhangi bir artış olmadan devlet memurunun olumlu yönde sicil almasına ve bulunduğu derecedeki hizmet süresine bağlı olarak aylığında ilerleme adımını ifade eden “*kademe ilerlemesi*” ve görev yetkilerindeki sorumluluğun artışı ifade eden “*derece yükselmesi*” şeklinde gerçekleştirilmektedir (Berk, 2005: 83). Memurun belirli koşulları sağlaması üzerine yükselmeler gerçekleştirilmektedir.

Çalışma yaşamının ayrılmaz parçaları, çalışma saatleri ve buna bağlı olan izinlerdir. İnsanlar için memur statüsünde çalışanların çalışma saatlerinin diğer esnek çalışma koşullarına istinaden daha uygun olması memurluğun tercih sebepleri arasında gösterilebilir.

Polisin günümüz çalışma koşullarının zorluğu kişinin sosyal hayatta boş zamanını değerlendirememesine, günlük sorumluluklarını yerine getirememesine, buna bağlı olarak kişide stres, tükenmişlik ve benzeri sorunların yaşamasına sebep olmaktadır. Esnek çalışma saatleri kişinin yetkinliklerinin azalmasına, performans düşüklüğüne, iş tatmininde azalmaların yaşanmasına yol açmaktadır.

Kamu personel rejiminde çalışma saatlerinin usulleri belirlenmiştir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 99.maddesinde (*değişik: 30/5/1974-KHK/12; Aynen kabul: 15/5/1975-1897/1 md.*) “*memurların çalışma süresi genel olarak 40 saattir fakat özel kanunlarla yahut bu kanuna veya özel kanunlara dayandırılarak çıkarılacak tüzük ve yönetmelikler, kurumların ve hizmetlerin özellikleri dikkate alınmak suretiyle farklı*

çalışma süreleri tespit edilebilir” (Topuz, 2008: 59). Memurlar için belirlenen çalışma saatleri esasları polisler için farklılaşmaktadır.

Emniyet teşkilatı içinde bulunduğu 24 saatlik bir süreklilik arz eden çalışma sistemi, “657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 99, 100, 101.maddeleriyle 3201 sayılı Emniyet Teşkilatı Kanun’unun 61.maddesine dayanarak oluşturulan “Emniyet Hizmetleri Sınıfı Personelinin Çalışma Saatlerine İlişkin Esasları;

- **Madde 4:** Merkez ve taşra teşkilatında görevli olup, nöbet usulü ile çalışması zorunluluk taşıyan personel, olağan üstü durumlarda 12/12, onun dışında 12/24 veya 12/36 olarak herhangi birine göre; taşra teşkilatında mülk amiri, merkez teşkilatında genel müdür onayı ile düzenlenir,

Büroda hizmet eden olağan üstü durum dışında çalışma esasları memurların çalışma esaslarına tabidir,

- **Madde 5:** Dördüncü maddedeki esaslara göre nöbet usulü çalışan personele ayrıca hafta izni verilmez. Fakat karakol ve benzeri birimlerde araştırma, takip, gözetleme gibi özel görevlerle görevlendirilme durumlarında, Büro hizmetlerinde çalışanlara haftada bir günden az, iki günden çok olmamak üzere hafta izni verilir” (Yıldırım, 2012: 42, 43).

Yer alan düzenlemedeki çalışma saatleri belirlenmiş olmasına rağmen görev ve sorumluluk boyutlarının esneklik taşıması nedeniyle bazen istirahatta olan veya görevi yeni biten polis, amiri tarafından verilen emir doğrultusunda görevine dönmek zorunda kalabilmektedir (Sözer, 2002: 23 akt; Taşbaş, 2010: 122). Günün tümünü neredeyse işinde geçiren polisler açısından aslında çalışma saatleri ya da mesai bitimi gibi kavramlar yer almamaktadır. Görev ve sorumluluklarını düşündüğümüzde zor bir meslek olduğu ve bunu hakkıyla yerine getirmek için çaba sarf ettikleri bilinmektedir.

İş gereği suçlu, problemlili kişilerle uğraşmak, toplum düzenini ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olmak zor bir iş sürecidir. Polisler, sorumlulukları veya verilen görevleri başka bir zaman periyoduna öteleyememektedir. Bazen bu durum polislerin çalışma saatlerinin bitimlerinin uzamasına neden olmaktadır.

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamında haftalık çalışma saatleri 40 saat olarak belirlenmesine rağmen Emniyet Hizmeti sınıfındaki memurlar hariç diğer memurlar bu çalışma saatlerine uygun olarak çalışmaktadır ve polislerin haftalık çalışma süreleri diğer devlet memurları için belirlenen sürelerin çok üzerinde olmasıyla birlikte mesai dışında ek görevler verildiğinde bu çalışmaların karşılığında da fazla mesai ücreti almamaktadırlar (G.G., 2016).

Polislerin çalışma koşullarını değerlendirdiğimizde çalışma saatlerinde ve fazla mesai ücretlerinde bir adaletsizliğin yaşandığı görülmektedir. Çalışma saatlerinde diğer memurlardan farklı bir uygulamaya tabi olmaları, polisleri iş-sosyal yaşam dengesinde sıkıntılar yaşamalarına neden olmaktadır. Ayrıca günlük çalışma saatlerini aştıkları takdirde uygulanan fazla mesai ücretinin yeterli ölçüde olmaması, zor çalışma koşullarına sahip olan polisin ekonomik yönden güvencesinin tam anlamıyla sağlanamadığı görülmektedir. Ücrete dair yaşanan sorunlar emek piyasalarında süregelen bir sorunun farklı boyutlarda yaşanmasına neden olmaktadır. Bu konu günümüz koşullarında çözüm bekleyen bir konu halini almaktadır.

Kavramsal olarak düşündüğümüzde ücret, insanların yaşamlarını ikame etmeleri için önemli bir konudur. Polisler ve diğer memurlar arasında farklı bir fazla mesai ücreti uygulanmaktadır. Polislerin esnek çalışma saatleri ve bunların dışında verilen ek görevleri göz önünde bulundurularak fazla mesai ücretlerini yapılandırılmalı, diğer kamu kuruluşlarında yer alan çalışanlara uygulanan fazla mesai ücreti politikaları gibi politikalar geliştirilmelidir (Taşbaşı, 2010: 167).

Uygulanan ücret politikaları, kamu politikaları ve benzeri konular küreselleşmenin etkisiyle toplumların benimsedikleri rejimlerin sahip olduğu temel ölçütlere göre uyarlanmaktadır. Kamu hizmetlerinin aşırı genişlemesi, imalat sektöründen hizmet sektörüne bir geçişin yaşanması, dünya konjonktüründeki gelişmeler toplumsal olarak talebin artmasına neden olmakta ve devlet farklı uygulamalarla talebi dengelemeye çalışmaktadır (İyem, 2015).

Tek istihdam tipi yerine esnek kamu personel rejimine geçişin yaşanmasıyla parçalı/çoklu istihdam türleri oluşturulmuş ve memur rejimi genişletilmiştir (Aslan, 2012b). Tek tip istihdam fordist rejim döneminde oluşmuştur. Fordist rejimden post fordizme geçişin yaşanmasıyla 1980 sonrasında memur rejimi genişlemesi kadro

karşılığı personel, KİT'lerde taşeron personel, geçici işçi şeklinde istihdam türleri ortaya çıkmıştır.

Dünyada birçok toplumu etkisi altına alan birikim rejimlerinden post fordizm yaklaşımı kamu yönetimine entegre edilmekte ve 1980'lerden sonra etkisini gösteren post fordizm yaklaşımıyla şeffaflık, saydamlık, performans değerlendirme gibi unsurların yer aldığı ve katı, hiyerarşik yönetiminin yerini esnek piyasa tabanlı kamu yönetimine bıraktığı görülmektedir (Eroğlu, 2010: 227, 231).

Sunulan kamu hizmetlerinin çeşitli olması, vatandaşa hizmet olarak dönüştürülmesinde farklı kuruluşlara ve farklı yetkinliklerde personele ihtiyaç olmasına neden olmuştur (Kanlıgöz, 1993: 171).

Kamu hizmetlerindeki arz- talebe göre, dünya çapında yaşanan gelişmeler, ekonomik sıkıntılar, kullanılan kaynaklar, yönetim dinamiklerinde yaşanan gelişmeler doğrultusunda değişimler devam edecektir. Kazanılan yeni değerler ile kamu personel rejiminde yer alan polis pratiklerinde yaşanan aksaklıkları iyileştirmeye yönelik uygulamaların geliştirilmesi ve polis perspektifinden bakılması gerekmektedir.

Ayrıca polis ve kamu kuruluşlarında çalışanlar arasında yaşanan farklılıkların giderilmesi, polisler için daha iyi ekonomik güvencenin sağlanması, iyileştirilmesi gereken çalışma saatleri için gerekli politikaların geliştirilmesi ve uygulanması gerekmektedir.

Genel itibariyle kamu yönetiminin kavramsal çerçevesi ve kamu personel rejimi içerisinde emniyet sınıfına dair nitelikler kısaca ifade edilmiştir.

1.3. Polislik ve Türkiye'de Polisliğin Kısa Tarihi

Türk Kamu Personel Rejimi ve kamu personel rejimi içerisinde yer alan polisliği kısaca ifade ettikten sonra polisliğin kavramsal olarak nasıl ortaya çıktığı, polisliğin tarihsel süreç içerisindeki anlam boyutundaki değişimleri ve taşıdığı anlam bütünlüğü incelenmiştir. Türkiye'de polisliğin tarihsel yapısı Cumhuriyet öncesi, Cumhuriyet sonrası dönemlerdeki formu ve bu formun değişimleri aktarılmaktadır.

Günümüz döneminde yer alan emniyet teşkilatımızın yapısı hakkında genel bilgiye yer verilmektedir.

1.3.1. Polislik Kavramı

İnsanlar, kendilerini çevresel olarak doğabilecek tehlikelere karşı koruma ihtiyacı beslemektedirler. İlkel dönemlerde bireylerin sezgileri doğrutusunda daha çok doğada ve çevrelerinde tanımlayamadıkları olaylara karşı bir korunma hissi bulunmaktadır. Yaşanan bu dönemlerde çevresel tehlikelere yönelik korunma ve güvenlik kendi perspektifinde daha ilkel yöntemlerle gerçekleştirilmektedir.

Güvenlik olgusunun, yaşamsal olarak önem derecesi üzerine farkındalık kazanamayan fakat insanların yaşamlarını sürdürülebilmeleri için gerekli olan fizyolojik ihtiyaçlarına karşı eş değer nitelikte önemli olup, Maslow'un oluşturduğu İhtiyaçlar Hiyerarşisi'ne baktığımızda yeme, barınma gibi temel gereksinimlerden sonra gelen, saygınlık ve bağımsızlık gibi sosyal ihtiyaçlardan da önce yer alan bir ihtiyaç olduğunu görmekteyiz (Maslow, 1970: 35-46 akt: Şen, 2013: 86).

Tarihsel sürece baktığımızda güvenlik olgusu çeşitli aşamalardan geçmektedir. Özellikle toplumların oluşumu ile birlikte dünya dinamizmindeki değişimler güvenlik olgusunda yeni bir aşamaya geçilmesine neden oldu. Bu aşamada bireysel güvenliğin yerini toplumsal güvenliğe bırakarak yeni bir boyut kazanan güvenlik kavramı; toplumlarda iç güvenlik algısının oluşmasına zemin hazırlamış buna bağlı olarak toplumsal yapıda yeni güvenlik stratejileri geliştirilmiştir (Bal, 2003: 15). Öncesinde bireysel menfaat önem arz ederken daha sonrasında büyük bir etken olan toplumsallaşmaya bağlı olarak toplumsal menfaat paradoksu önemli hale geldi. Menfaat paradoksu, toplumun üyelerinin kendi ve topluma yönelik menfaatlere karşı koruma içgüdüsüyle yaklaşmasına ve buna yönelik değişimlerin yaşanmasına zemin hazırladı.

Mikro ve makro anlamda toplumları etkisi altına alan olayların yaşanması, insanların korunma içgüdüsüyle çevresel olarak çeşitli önlemlerin alınmasını gerekli kılmaktadır. Yaşanan hızlı değişimler, bireylerin toplum normlarına uymaması toplumlarda birçok güvenlik problemini tetiklemektedir. Ekonomik sıkıntılar, düşük eğitim seviyesi, yoksulluğun artması, işsizlik, psikolojik çeşitli sorunlar bireyin suça yönelmesini kolaylaştırmaktadır.

Dünya çapında gelişen hızlı değişim, esnek çalışma yaşamının stresi, sürekli ve yorucu bir tempoda yer alan bireylerin tahammül eşliğini düşürmektedir. Toplumda bireylerin

birbirine tahammül edememesi, birbirlerine saygı duymaması en basit bir sorunun daha da büyümesine sebep olmaktadır. Ayrıca birey olarak sahip olduğumuz “iktidar” arzusuyla bazen toplumda yaşayan diğer bireylere karşı çeşitli olumsuz davranışlarda bulunmaya itmekte, bir nevi “iktidar” kelimesinin kendi bünyesinde taşıdığı anlam olarak kullanım tarzına göre şekil alabilen iyi ve kötü ikileminde kötü olarak nitelendirdiğimiz tavırları sergilemekteyiz (Karakaş, 2003: 15).

Dünya üzerinde yer alan ulusların kendi ülke sınırları içinde toplum üyelerinin yaşadıkları bu iktidar mücadelesinin zamanla boyutunun büyümesi toplumda iç kaosa, çekişmelere ve kavgalara dönüşmektedir (Sönmez, 2009: 19). Bu bağlamda da toplumdaki bireylerin iktidar arzusunun bu şekilde davranışlarına yansımaları, toplum düzenini ideal düzenden uzaklaşmasına ve iktidar arzusunun birey tarafından yanlış algılanmasıyla örüntülü olarak suç oranlarında artışa neden olmaktadır.

Kişilerin veya grupların çeşitli şiddet ve yasal olmayan olguları gerçekleştirilmesi toplumun sosyal dokusunu zedelemektedir (Bal, 2003: 108-109). Bir toplumun sosyal dokusunun zedelenmesi o toplumun yapısını yozlaştırmakta, ahlaki ve etik değerlerinin bütünlüğünü bozmaktadır. Toplumlar yapısal olarak düşündüğümüzde değerler bütünlüğünün üzerinde inşa edilmekte ve bu inşanın sarsılması o toplumdaki sistemlerin çökmesine sebebiyet vermektedir.

Toplumda huzursuzluk ve güven sorunsalı gün geçtikçe daha da büyümektedir. Dünyanın hızlı bir şekilde büyümesi nedeniyle toplum düzenininin sağlanmasında zorluk yaşanması ve düzenin kontrol altına alınmasının zorlaşması suç oranlarını arttırmaktadır.

Yaşanabilecek olumsuz eylemlerin engellenmesi, toplum düzenini sağlama noktasında en önemli başat unsurdur. Oluşabilecek problemlerin önüne geçmek ve olası problemleri minimum seviyeye indirmek, toplumun huzurunu ve güvenliğini sağlamak konusunda her toplumda olduğu gibi en önemli rol polislere atfedilmektedir.

“Polislik” kavramsal olarak literatürü incelediğimizde kökeni çok eskilere dayanmaktadır. Köken olarak baktığımızda Yunancada “politeia” ve Latince “politia” kelimelerinden türetilmiştir (Dursun, 2006: 3 akt: Osmanoğlu, 2013: 892). Eski Yunan’da *kent veya şehir* karşılığı kullanılan polis kavramı, sonrasında anlamının

genişlemesiyle *kent teşkilatı ve devlet yönetimi* gibi anlamlara gelmeye başlamıştır (Derdiman, 1997: 5 akt; Sönmez, 2009: 20).

Polis kavramı 2559 Sayılı Polis Vazife ve Salahiyet Kanun'unun 1.maddesindeki ifadesinde de "*Polis, asayiş amme, şahıs, tasarruf emniyetini ve mesken masumiyetini korur. Halkın ırz, can ve malını muhafaza ve ammenin istirahatını temin eder. Yardım isteyenlerle yardıma muhtaç olan çocuk, alil ve acizlere muavenet eder. Kanun, Cumhurbaşkanlığı kararnameleri ve ilgili mevzuatın kendisine verdiği vazifeleri yapar*" şeklinde yer almaktadır (02/07/2018 tarihli ve 700 sayılı KHK'nin 14' üncü maddesiyle, yer alan "*ve nizamnamelerinin*" ibaresi "*Cumhurbaşkanlığı kararnameleri ve ilgili mevzuatın*" şeklinde değiştirilmiştir).

Kanunda ve literatürde yer alan ifadelerde belirtildiği üzere asayiş ve huzurun temini konusunda polisle ilgili gerekli sorumluluklar genel çerçevede ifade edilmiş, meslek gereği bu konudaki sorumluluk bilinci ortaya konulmaktadır (Göksu ve diğerleri, 2011: 241). Bu sorumluluk bilinciyle toplumdaki konumu ve sorumlulukları dile getirilmektedir. "Kent yönetimi ve devlet yönetimi" gibi anlamlar taşıması devlet adına kamu düzenini sağlama hususunda bir nevi devleti temsil ettiğini göstermektedir (Çevik, 2002: 45-46 akt; Sönmez, 2009: 21).

Toplumların varoluşuyla birlikte kendilerine özgü yönetim tarzı ve farklı kültürleri, sosyal ve ekonomik, bürokratik yapılara sahip olmasına rağmen polis toplum düzenini sağlamada tüm toplumlarda var olmaktadır (Karakaş, 2003: 13, 15). Günümüzde "polis" ifadesini dile getirdiğimizde, toplumun güvenliği ve huzurunu sağlamak, toplum düzenine aykırı olan illegal tüm faaliyetleri engellemek gibi görevler bütünlüğüne sahip meslek aklımıza gelmektedir.

İşgücü piyasasında yer alan meslek gruplarına nazaran zor ve meşakkatli bir meslek grubudur. Gün boyunca çeşitli sorunlarla uğraşmak ve kimi zaman mesleği gereği yerine getirmesi gereken görevleri yerine getirirken kendi güvenliğini tehlikeye sokabilecek durumları yaşaması, meslek olarak kolay olmadığını kanıtlar niteliktedir.

Polislik, meslek olarak insanlarla sürekli yüz yüze iletişim gerektiren, işi gereği taşıdığı sorumluluktan ötürü insanlara hizmet sunmak ve bu hizmeti sunarken zorluk taşıyan

çalışma koşullarını hiçbir şekilde önemsemeden sadece iyi bir hizmet sunmak amaç edinilmektedir (Şeker ve Zırhloğlu, 2009: 9).

Bu amaç doğrultusunda polisler, zaman-mekân ayrımı yapmadan tüm gün boyunca yoğun bir tempoda çalışmaktadır. Yoğun çalışma saatleri dışında ailelerine ve özel yaşamlarına ait bir zaman periyodu bulma noktasında zorluk yaşamaktadırlar.

Polislik, meslek olarak can güvenliği sağlamak gibi büyük bir sorumluluk taşımakta ve bununla birlikte hata kabul etmeyen bir çalışma disiplini gerektirmektedir. Güven ve huzurun sağlanmasında polise atfedilen görevler ve asayişin sağlanmasından büyük sorumluluklar içeren polis mesleği, toplumsal yapı içinde meslek olarak büyük önem taşımaktadır.

Günümüzde sanayileşmenin etkisiyle heterojen bir yapının hâkim olduğu toplumlarda kentleşme oranının artması ve ekonomik, sosyal, kültürel yapıdaki revizyonların yaşanması polisin toplumdaki konumunu daha da önemli kılmaktadır (Karakaş, 2003: 17). Sanayi devrimini gerçekleştirmesi kapitalist ekonomik sisteminin oluşmasına zemin hazırlamış ve bu bağlamda toplumdaki ekonomik yapının değişmesi toplum içinde suç oranlarının artmasına ve toplumlarda sınıfsal ayrımlarının oluşması bireylerin suça yönelmesine ve kamu düzeninin sarsılmasına neden olmuştur (Akgün, 2010: 49).

Toplumlarda güvenlik tehditlerinin çeşitlenmesi ve farklı boyutlara ulaşmasına karşı her an görev başında olan polislerin çalışma koşullarına yönelik zorlukları da arttırmaktadır. Piramit şeklinde hiyerarşik bir yapıya sahip örgüt içerisinde yer alan polisler, temel görevleri olan güvenliği sağlamakla beraber birçok rol üstlenmektedirler (Uysal, 2017: 216). Üstlenilen roller idari ve adli olarak kategorize edilmektedir.

- **İdari görev:** Genel asayiş ve kamu düzeni sağlayarak toplumdaki bireylerin can ve mal güvenliğinin tesis etmek,
- **Adli görev:** Suçun ortaya çıkmasıyla birlikte Cumhuriyet Savcılığı adına soruşturmayı yürüterek suçlu kişiyi ve suça dair delillerin toplanması ve yargı merciine aktarılmasıdır (Faaliyet Raporu, 2015: 5).

Görev ve sorumlulukları adli ve idari olarak ayrılan polislik mesleği aslında daha fazla iş yüküne sahiptir. Tebligat işleri, kurum ve organizasyonlarda koruma, büro işleri gibi asli olmayan görev ve sorumluluklarının da verilmesi görev ve yetki koordinasyonu

açısından karmaşıklığına neden olmakta ve bu durum polis çalışanlar için yoğun çalışma temposunu daha da zorlaştırmaktadır (Aydın, 2003: 3).

Genel çerçevede yoğun saatlerde çalışmanın dışında asli olmayan sorumlulukları yerine getirilmesi için ayrı bir zaman oluşturmak, uzun mesai saatlerinin daha da sürmesine ve kişinin birçok sorun yaşamasına neden olmaktadır. Bu sorunların başında stres, tükenmişlik, performans düşüklüğü, iş-yaşam dengesinin sağlanamaması, iş doyumunda tatminsizlik yaşanması bulunmaktadır.

Çalışma yaşamı olarak incelediğimizde çalışma saatlerinin uzunluğu, sürekli problemlerle karşı karşıya kalmak, fazla mesailer, fazla mesailere eşdeğer ücret dağılımının olmaması çalışanların iş yaşamında demoralize olmasına ve beraberinde daha birçok sorunun türemesine neden olmaktadır. Yaşanan sorunlar alt başlıklar olarak daha detaylı bir şekilde ilerleyen bölümlerde ilişkilendirilmiştir.

1.3.2. Cumhuriyet Öncesi Polislik

Bireylerin bir araya gelerek toplumları oluşturması, toplumların kendi bütünlüğünü koruma adına kendilerine özgü güvenlik sistemleri geliştirmesine sebebiyet vermiştir. Her toplumun sahip olduğu yönetim tarzı ve bürokratik yapısı içinde güvenlik yapıları tarihsel bir süreçten geçmektedir. Tarihsel süreç içinde toplumların birbiriyle etkileşimi ve çeşitli yaşanan olguların etkisiyle yapısal ve fonksiyonel değişimlere uğramaktadır.

Tarihsel süreç olarak çok eskilere dayanan toplumsal oluşumumuz ve içerisinde yer alan güvenlik hizmetinin ortaya çıkışı da aynı şekilde çok eski ve uzun bir süreci kapsamaktadır (Bilgiç ve Karakaya, 2002: 172). Temel olarak baktığımızda Eski Türklerde güvenlik hizmetinin kavramsal olarak “*yarkan*” ve Moğolcada yer alan “*daruga*” ifadeleri günümüz polis kavramını karşılamaktadır (Gündoğdu, 2009: 17). Osmanlı dönemine gelindiğinde güvenlik yapısında farklılaşmalar yaşanmıştır.

Kuruluş döneminde Osmanlı Devleti'nin güvenlik yapısı içerisinde asayiş sağlamada “subaşı” görevlendirilmiş, bununla birlikte askeri konularda da subaşı sorumluluğunda yer almakta olup Osmanlı devletinin idari yapısıyla örüntülü olarak eyaletlerde beylerbeyi, sancaklarda sancakbeyin emrindeki askerler tarafından asayiş ve düzen sağlanmıştır (Şenel, 2014: 77). Daha sonrasında “güvenliği sağlama” sorumluluğu İstanbul'da yeniçeriler, diğer vilayette ise sipahilere bırakılmıştır (Mil, 2014: 41).

Yeniçerilerin iç güvenliği sağlama konusunda yaşanan sorunlar üzerine II. Mahmut tarafından yeniçeri ocağı kaldırılmış. Buna paralel olarak “güvenlik hizmetinin birçok kişi ve makamlar bağlı olarak yürütülme sürecinin devam edilmesiyle birlikte örgütlenmede karışıklıkların yaşanmasına sebep olması üzerine yaşanan karışıklığı kaldırmak amacıyla İstanbul’da 10 Nisan 1845’te (REBİ – ÜL EVVEL 1261) “polis” adıyla bir teşkilat kurulmuş ve yeni kurulan polis teşkilatı görevleri aynı tarihte yayınlanan kaynağı 12 Messidor an VII (1 Temmuz 1800) tarihli “Paris Emniyet Müdürünün Görevlerini Düzenleyen Kararname” adlı metin temel alınarak Polis Nizamnamesi hazırlanmıştır (EGM).

Polisin görevlerini içeren Polis Nizamnamesi 17 maddeden oluşmaktadır. Polis Nizamnamesi’nde 16 madde içerik olarak dirlik ve düzen sağlanması, çeşitli izin belgelerinin verilmesi, kamu ve ahlak açısından uygun olmayan yerlerin ve yayınların denetimi gibi konuları ve diğer kısımda ise dilencilik gibi faaliyette bulunarak toplumun düzenini ve dirliğini bozulmasını engellemek ve yoksul halka yardım etmek gibi konular nizamnamede yer verilmiştir (Gülmez, 1991: 372). İlk iki maddesine baktığımızda kamu düzeni ve asayişin sağlanmasına yönelik konular içermektedir. Taşrada ve eyaletlerde kamu düzenini ve toplum huzurunu bozacak faaliyetleri engellemek. Kısacası; iç güvenliği tehlikeye sokabilecek durumların yaşanmasına engel olmaktır.

Toplumsal gelişmeler toplumun güvenlik modellerinde de paralel olarak revizyonların yaşanmasını sağlamaktadır. Toplumlara etkileyen en önemli olaylardan biri olan sanayileşme süreci tarihsel süreçte dönüm noktasıdır. Toplumlarda farklı etki yaratan bu süreç Batı Avrupa ülkelerinde hızlı bir sanayileşme ve kitlesel bir işçi sınıfı oluşumu gerçekleştirmiş ve yeniden bir iktisadi yapılandırılma söz konusu olmuştur (Topateş, 2015: 69-70). Yaşanan sanayileşme sürecine Osmanlı imparatorluğu daha geç katılmasına ve diğer Avrupa ülkelerindeki işçi sınıfının üyelerinin yaşadıkları olumsuz koşullardan ötürü kendilerinde bir sınıf bilincinin oluşumu, Osmanlı’da yer alan işçilerde biraz daha geç benimsenmesine rağmen nizamnamede yer alan 12.maddesinde polise günümüz karşılığı grev olan işi durdurma faaliyetlerini önleme yetkisi verilmiştir, nizamnamede yer alan 12.madde:

“İşini ve gücünü terk ve işlerin durdurulması amacıyla olan işçi topluluklarının cemiyet ve kalabalıklarının ve gerek buna benzer kamu asayişini ihlal edecek her türlü fitne ve fesat cemiyetlerinin yok edilmesiyle ihtilal hadisesinin önünün alınması vasıtalarına başvurmak ve bununla sürekli uğraşmak hadisesinin önünün alınması” ifade edilmiştir (Doğan, 2012: 85, 88).

Nizamnamede yer alan maddeler toplumda yaşanan durumlarla ilişkilendirilmiş olup, toplum düzenini bozabilecek durumların yaşanmasını engellemek amacıyla proaktif perspektifte düzenlemelerden oluşturduğu görülmektedir. Nizamnamede yer alan 12.maddeye baktığımızda polise günlük yaşamının her periyodunda güvenlik sağlama misyonunun yüklendiğidir.

Dönemleri etkisi altına alan olaylar toplum zeminindeki güvenlik modellerini ve toplumdaki sorunsallarında çeşitlenmesi noktasında önemli bir etkidir. Güvenlik modelleri dönemin ihtiyacı ve toplumun beklentileri doğrultusunda yeniden şekillenebilmektedir. Polisin varlık gayesinin toplum olduğunu düşündüğümüzde toplumdan ayrı, toplumun ihtiyaçları ve beklentilerden uzak bir perspektifte revizyon çalışmaları yapılması mümkün olmamaktadır (Bozkurt, 2011: 15).

Osmanlı döneminde de güvenlik hizmeti konusunda toplumun ihtiyacı doğrultusunda idari yapıda çeşitli revizyonlara devam edildi. Bu revizyonlardan bir diğeri de Zaptiye Müşiriyeti 1879 yılında kaldırarak sadece fonksiyonel olarak polis işlerinin yürütüldüğü Zaptiye Nezareti kurulması ve böylece jandarma polis ayrılarak düalete ortadan kalkmıştır (Sönmez, 2009: 47).

Polisin örgütsel olarak gereksinimleri karşılayacak ve yabancı mevzuatlardan uzak, kendi idari yapısına özgün 1907 yılında 167 maddeden oluşan polisin idari, adli, siyasi görevleri, hiyerarşik yapısı, görevleri, kurum içerisindeki tayin, seçim, ceza, ödenek ve benzeri konuları kapsayacak şekilde ilk Polis Nizamnamesi hazırlanmış ve uzun süreli başarı sağlayan bir uygulama olarak gerçekleştirilmiştir (EGM).

Aynı tarihler içerisinde polis eğitimi konusunda da yeni adımlar atılması sağlanmıştır. 1907 yılında Belçikalı Binbaşı Leon Bozo'nun müdürlüğünde Selanik'te dönemin ilk polis mektebi açılmış ve polis yetiştirilmesi hususunda önemli bir gelişme sağlanmıştır (Cevizliler, 2010: 229).

Bu gelişmeler sadece örgütsel anlamda yeniliklerin dışında eğitim konusunda Osmanlı döneminde dönemin koşullarına uygun yenilenme süreçlerinin devam ettiğini göstermektedir.

Güvenlik sisteminin daha etkin ve yaşanabilecek sorunlara çözümler geliştirecek nitelikte olması adına güvenlik politikaları geliştirilmiştir. Yapılan düzenlemeler ile güvenlik zafiyeti olabilesi üzerine çıkartılan nizamnamelerin yeterli olmadığı durumlarda bir öncekinin yerini daha kapsamlı nizamname aldığı görülmektedir. Örneğin yeniden gündeme gelen güvenlik konusu üzerine 1907 yılında çıkartılan nizamnamenin yeterli ölçüde olmaması üzerine 1913 yılında yeni bir nizamname düzenlenmiştir.

1.3.3. Cumhuriyet Dönemi Polislik

29 Ekim 1923 yılında Cumhuriyet ilan edilmiş ve bu dönemde güvenlik güçleri açısından zayıf bir polis teşkilatı devralınmıştı (Sönmez, 2009: 48). Dönemin ihtiyaçlarına yeterli cevap veremeyen polis teşkilatını güçlendirmek amacıyla yeni reform çalışmaları yapılması elzem bir hal almıştı. Öncelikli olarak örgütsel alanda yeniliklerin yapılması bu dönemde hız kazanmış ve çeşitli yeniliklerin yapılmasına imkân bulunmuştu.

1924 yılında Emniyet-i Umumiye Müdürlüğünün merkez örgütü, Emniyet-i Umumiye Müdürü, Emniyet-i Umumiye Müdür Muavini, Birinci Şube Müdürü, İkinci Şube Müdürü, Üçüncü Şube Müdürü, Polis Mecmuası Müdürlüğü ve Evrak Memurluğundan oluşturulmuş ve 1930 yılına gelindiğinde ise 1624 sayılı “Dâhiliye Vekâleti Merkez Teşkilatı ve Vazifeleri Hakkında Kanun’la ” ismini “Emniyet İşleri Umum Müdürlüğü” olarak revize edilmiştir (Argun, 2003: 83).

Polis teşkilatının bünyesinde yeni yapılandırmaların yapılması yürürlükte yer alan polis nizamnamelerin ihtiyaçlara yeterli ölçüde cevap vermemesine neden olmuş ve 1932 yılında 46 maddeden oluşan “2049 sayılı Polis Teşkilat Kanunu” çıkartılarak, kadro ve dereceleri, mesleki atamalar, yükselme, cezalar gibi çeşitli konularda yeniden düzenlemeler yapılmıştır (Başarır, 2008: 57).

Polis teşkilatında büyüme ve genişlemenin devam ettiği ve yasal düzenlemelerde iyileştirici politikalar geliştirerek polislik politikasının alt yapısını oluşturan iki önemli

kanun olan 4 Temmuz 1934 yılındaki “2559 Sayılı Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu” ve 4 Haziran 1937’ de “3201 Sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu” belirtilen yıllarda kabul edilmiştir (Göksu v.d., 2011: 19).

2559 Sayılı Polis Vazife ve Salahiyet Kanununa göre;

Madde 1- “Polis, asayiş amme, şahıs, tasarruf emniyetini ve mesken masuniyetini korur. Halkın ırz, can ve malını muhafaza ve ammenin istirahatini temin eder. Yardım isteyenlerle yardıma muhtaç çocuk, alil ve acizlere muavenet eder. Kanun ve nizamnamelerinin kendisine verdiği vazifeleri yapar” şeklinde ifadesiyle polisin temel görevi hakkında ifade yer almaktadır (Sönmez, 2016: 499).

3201 Sayılı Emniyet Teşkilatı Kanuna göre;

Madde 1- “Memleketin umumi emniyet ve asayiş işlerinden dâhiliye vekili mesuldür. Dâhiliye vekili bu işleri kendi kanunları dairesinde hareket eden emniyet umum müdürlüğü ile umum jandarma komutanlığı ve icabında diğer bütün zabıta teşkilatı vasıtası ile ifa ve lüzum halinde icra vekilleri heyeti kararı ile ordu kuvvetlerinden istifade eder” ifadesi yer alırken polisin temel görevleri hakkında daha genel ve kapsayıcı bir ifade kullanıldığı görülmektedir.

Her iki kanunda temel olarak asayiş ve huzurun sağlanması konusunun altının çizildiği görülmektedir. Toplumda yaşayan bireylerin can güvenliği ve toplumun asayişinin sağlanması yasal düzenlemelerle koruma altına alınmaktadır. Yasal düzenlemeler ve kurumlarda yapılan yenilikler zamanla ihtiyaçlar ve dünya çapındaki yenilikler doğrultusunda çeşitli revizyonlara uğramaktadır.

Dünya değişimleri beraberinde toplumsal hareketliliklerde diğer ülkeleri de etkisi altına alabilmektedir. Bazen süreçler ülkelerin kültürel yapısı, yönetim tarzı, ekonomik yapısı gibi mikro farklılıklardan ötürü uyum sağlama süreçleri değişim göstermektedir.

Sanayi devrimi ve sonrası toplumun çeşitli alanlarını etkisi altına almıştır. Sanayi devrimi sonrasında modernleşmenin etkisiyle ortaya çıkan hukukun üstünlüğü, insan hakları, vatandaş odaklı yönetim anlayışı gibi değerler bütünlüğü “modern polis” kavramının temelini atılmasını sağladı (İnankul ve Doğan, 2016: 193). Aşırı merkeziyetçilik ve katı bir hiyerarşik bürokratik yapı içinde yer alan polis pratiklerinde

geleneksel yönetim anlayışının karakteristik yapısını taşımakta olup, yaşanan modern polis kavramıyla geleneksel polislikten modern polis anlayışına doğru bir yeni bir anlayış gerçekleştirilmiştir (Gökso v.d., 2011: 41).

Modern polis anlayışının yerleşmesiyle birlikte yeni dönüşümlere zemin hazırlandığını söyleyebiliriz. Kentleşme oranının artması ve ekonomik yapılanma, suç öznelerinde değişimler, suç oranlarını arttırmış ve suç boyutları zamanla daha geniş alanlara dağılmaya başlamıştı. Suç oranların artması mücadele yöntemlerinde dünya genelinde yeni arayışlara neden olmuştur.

Suç alanlarının çoğalması, suçların daha sistematik işlenmesi, suçlarla mücadelenin zorlaşmasından dolayı polis pratiklerindeki yöntemlerde yetersiz kalan reaktif odaklı polis anlayışının yerine felsefe olarak temel taşı proaktif anlayışı barındıran toplum destekli polis anlayışı ortaya çıkmıştı (Hızlı, 2010: 55, 56).

Küreselleşmeyle birlikte Türk Polis Teşkilatı olarak yöntem, araç ve gereç açısından değişimleri ve yenilikleri yakından takip edilerek çağın gerekliliklerin uyum sağlama noktasında 2000’li yılların başından itibaren başlayan toplum destekli polis çalışmaları günden güne gelişim göstermektedir (Aksu, 2008: 36, 38).

Toplumun destekli bir çalışma içerisinde olması günümüz şartlarında polisin başarısının daha da artması açısından önemli kılmaktadır. Günümüzde sürekli bir değişimin yaşandığı sosyal hareketlilikler ve toplumda yaşanan sorunların eski yöntemlerle çözüme ulaştırılmasında yetersiz olması yeni uygulamaların gelişimine olanak sağlamış ve polisin başarısı artık sadece suçluları yakalamak değil bununla birlikte halkın toplum huzuru konusunda yardım ve desteğini almasıyla sağlanmaktadır (Doğan ve Bağış, 2011: 208). Bu noktada toplum destekli polisliğin toplumumuzda her geçen gün önemini arttırmakta ve bu konuda çeşitli projeler ve uygulamalar gerçekleştirilmektedir.

1.3.4. Türk Polis Teşkilat Yapısı

Toplumların güvenliğinin sağlanmasından bahsedildiğinde zihinde oluşan kurum olan polis teşkilatı makro anlamda farklı yapılarda inşa edilmiştir. Her toplum için önemli olan polis teşkilatı, örgütsel kültürü, farklı sınıflandırmaları, toplum tarafından yüklenen misyonu, çalışma koşulları ve yasal düzenlemeleri farklılık gösterebilmektedir.

Bölümün bu kısmında toplumun güvenliğini ve huzurunu sağlayan Türk Polis Teşkilatı hakkında genel bilgiler dile getirilmiştir. Türk Polis Teşkilatı, 10 Nisan 1845 tarihinde “Polis Nizamnamesi” ile kurulmuş ve 3201 Sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu ile günümüz örgütsel yapısının temelini oluşturması sağlanmıştır (Performans Programı, 2017: 12).

Örgütsel olarak incelediğimizde taşıdığı belirli özellikleri bulunmaktadır. Bu özelliklerinin temeli Türk Kamu Yönetimi anlayışına dayanmaktadır. Kamu yönetiminde yer alan güçlü devlet anlayışı, merkeziyetçi yapı, yukarıdan aşağıya yönetim anlayışı polis teşkilatının karakteristik özelliklerine yansımaktadır. (Taşdemir, 2007: 38).

Temel özellikleri çerçevesinde polis teşkilatında belirli kıstaslara göre hiyerarşik bir yapılanma görülmektedir. Bu yapılanma merkez teşkilat ve taşra teşkilatı olmak üzere iki ayrı şekilde kategorize edilmektedir. Merkez ve taşra teşkilatını kendi bünyesinde yeniden ayrı bir sınıflandırmaya tabi tutulmaktadır. Taşra teşkilatı bünyesinde il emniyet müdürlükleri, ilçe emniyet müdürlükleri ve ilçe emniyet amirlikleri yer almaktadır.

Merkez teşkilatını incelediğimizde şematik olarak gösterildiği gibi Teftiş Kurulu Başkanlığı, Özel Güvenlik Başkanlığı, Hukuk Müşavirliği, Daire Başkanlıkları, İç Denetim Birimi Başkanlığı, Trafik Araştırma Merkezi Müdürlüğü, Özel Kalem Müdürlüğü, Polis Akademisi Başkanlığı, Polis Amirleri Eğitim Merkezi Müdürlüğü, Polis Meslek Yüksek Okulu Müdürlükleri, Polis Meslek Eğitim Merkezi Müdürlükleri, Polis Eğitim Merkezi Müdürlükleri, Polis Moral Eğitim Merkezi Müdürlükleri, Kriminal Polis Laboratuvar Müdürlükleri şeklindedir.



Şekil 1: Emniyet Teşkilatının Yapısı

Kaynak: EGM

Gün geçtikçe toplumsal olarak her gün yeni suç vakaları yaşanmakta ve güvenliğimizi sağlamada sorumlu olan polis teşkilatına daha büyük sorumluluklar yüklenmektedir. Teşkilat yapısına baktığımızda da bu sorumluluk çerçevesinde çalışan sayısında her geçen gün daha fazla artışlar yaşanmaktadır.

TÜİK'in polis sayısı ile ilgili verilerinde yıl bazında artışların olduğunu görülmektedir. 2003-2018 yılları arasında yapılan çalışmada cinsiyete göre polis sayısı ve oranı aşağıdaki tabloda yer almaktadır. Araştırmada yer alan cinsiyet oranı ile erkek polis sayısının toplam polis sayısına oranının ve kadın polis sayısının toplam polis sayısına oranının yüzde olarak ifade edilmesini göstermektedir.

Tablo 2:
Cinsiyete Göre Polis Sayısı ve Oranı

Yıl	Sayı			Oran-(%)	
	Toplam	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
2003	171 330	162 553	8 777	94,9	5,1
2004	171 902	162 722	9 180	94,7	5,3
2005	175 044	165 510	9 534	94,6	5,4
2006	181 196	171 196	10 000	94,5	5,5
2007	187 510	177 099	10 411	94,4	5,6
2008	193 142	182 253	10 889	94,4	5,6
2009	204 376	192 810	11 566	94,3	5,7
2010	213 787	201 690	12 097	94,3	5,7
2011	228 419	215 714	12 705	94,4	5,6
2012	238 247	225 082	13 165	94,5	5,5
2013	246 764	233 228	13 536	94,5	5,5
2014	253 361	239 502	13 859	94,5	5,5
2015	257 503	243 288	14 215	94,5	5,5
2016	250 738	235 735	15 003	94,0	6,0
2017	260 226	243 602	16 624	93,6	6,4
2018	267 814	250 136	17 678	93,4	6,6

Kaynak: Emniyet Genel Müdürlüğü, 2003-2018

Elde edilen veriler ışığında 2003 yılından itibaren 2018 yılına kadar her yıl genel olarak toplamda ve cinsiyete göre polis sayılarında bir artışın yaşandığını göstermektedir. 2015-2016 yılları arasında toplam polis sayısında bir düşüşün yaşandığı görülmektedir.

Kadın ve erkek çalışanların oranlarına bakıldığında ise yıllara göre erkek çalışanların payının daha fazla olduğu ve kadın-erkek çalışanların sayısındaki farkın sayısal olarak fazla olduğu görülmektedir. Toplumsal olarak sosyal, kültürel, ekonomik yapıdan, toplum olarak işgücü piyasasında belirli meslekleri cinsiyet yönünden kategorize edilmesi, polis mesleğinin çalışma koşullarının yoğun ve zor olması kadın çalışanlar tarafından meslek olarak çok fazla tercih edilmemesi gibi birçok faktörden kaynaklanabilir.

Toplum olarak kadınların işgücü piyasasında yer alması, hane içi sorumluluklarından feragat edememesi iş-özel yaşamında dengenin sağlanmasını zorlamaktadır. Özellikle polis mesleğinin çalışma saatlerinin uzun olması, yoğun bir tempoda çalışıyor olması, kadın çalışanlar için ayrı bir sorunsal oluşturabilmektedir.

1.3.4.1. Polis Eğitimi

Polis eğitimi, kurumun yapısal formunun daha güçlü bir hal kazanması için üzerinde durulması gereken bir durumdur. Günümüz koşullarında değişen suç olayların çoğalması, ekonomik yapı, sosyal değişimler ve beraberinde gelişen teknoloji polis teşkilatının toplumdaki yerini daha da önemli kılmaktadır. Polislerin değişen koşullara entegre olması için eğitim alanında standardizasyon çalışmalarının yapılması gerekmektedir.

Değişen suç olayların formunun ve suç alanın genişlemesiyle birlikte polis, bu suçların boyutunu ve karakteristik yapısını öngörememekte, nasıl bir tavır sergilemesi gerektiği konusunda ikilemde kalabilmektedir ve yaşanan bu ikilemin aşılması için ise gerekli olan eğitimlerin alınmasıyla mümkün olmaktadır (Şen ve Muş, 2012: 113). Bu eğitimler çeşitli simülasyon eğitimleri, silah kullanımı, mesleğe yönelik gelişimi sağlayacak eğitimlerden oluşmaktadır. İyi bir polis eğitiminde ayrıca bu eğitimlerin dışında çağdaş bir yapıya ulaştıracak insan haklarına saygılı, adaletli, toplum ve devlet arasında uzlaşmacı tutumları sergileyecek, barışa hizmet eden bir bütünlükte polis adayları yetiştirilmelidir (Gündoğdu, 2009: 73-74).

Günümüzde polis olmak için belirli kıstaslar çerçevesinde çeşitli eğitimler almak gerekmektedir. Daha başarılı ve değişen dinamizme uyum sağlayan polislerin yetiştirilmesi için ülkemizde yer alan öğretim kurumlarından eğitimini tamamlayan polis adayları başarı sağladığı takdirde polis mesleğinde yer alabilmektedir.

Türk Polis Teşkilatına polis yetiştirilmesi için ülkemizde yer alan öğretim kurumları; Polis Akademisi ve bağlı fakülteler, enstitüler ile Polis Meslek Yüksekokulları bulunmaktadır ve bu yükseköğretim kurumlarının öğretimle ilgili ilkeleri, görev ve sorumlulukları, yayın, eğitim ile ilgili esasları 25/04/2001 tarihinde kabul edilen “4652 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu” ile belirlenmektedir.

1.3.4.2. Polis Akademisi

Daha önceki yıllarda eğitim ihtiyacını karşılayan kurum olan Ankara Polis Enstitüsü 1984 yılından itibaren Polis Akademisi adını almış ve ayrı bir kanunla sahipliğiyle mesleki eğitim veren bir yükseköğretim kurumuna dönüşmüştür (www.pa.edu.tr).

Küresel anlamda yaşanan revizyonlar eğitim alanını etkilemektedir. Kurumların değişimlere entegre olması eğitim aracılığıyla gerçekleşmesi mümkündür. Bu noktada polis eğitimiyle ilgili yeni reformlar uygulanarak uyumlaştırma sürecini daha etkin kılınmasını sağlamaktadır.

Yapılan reform çalışmalarısıyla eğitim alanında yeni formlar kazanılmıştır. Yeni bir form kazanmanın neticesi olarak, “*yeni kurulan Polis Amirleri Eğitim Merkezi (PAEM) bünyesinde polis yöneticisi ve polis meslek yüksek okulları (PMYO) ile Polis Meslek Eğitim Merkezleri (POMEM) aracılığıyla polis memur yetiştirmenin yanı sıra, Emniyet Genel Müdürlüğü merkez ve taşra teşkilatının hizmet içi eğitim sorumluluğu da Polis Akademisi'nin*” görev alanına eklenmiştir (www.pa.edu.tr).

1.3.4.3. Polis Amirleri Eğitim Merkezi Müdürlüğü

Polis eğitimine hizmet veren kurumlardan biri olan Polis Amirleri Eğitim Merkezi öğrencilere mezun olduktan sonra “*verilen görevleri yapabilecek, emrindeki personeli veya birimi eğitebilecek ve yönetebilecek düzeyde teşkilata amir ve yönetici yetiştirmek amacıyla polislik mesleği içerisinde 999 kişi, 4 yıllık üniversite mezunu 1738 kişi mezun olmuş ve 4 yıllık üniversite mezunları içerisinde 2002 kişi intibak eğitimi görmektedir*” (Performans Programı, 2017: 18).

1.3.4.4. Polis Meslek Yüksekokulları

Polis akademisinin bağlı olarak eğitim hizmeti veren Polis Meslek Yüksekokulları; *personel ihtiyacını karşılamak amacıyla lise mezunu adayların, 2 yıl süre ile ön lisans düzeyinde uygulamalı mesleki eğitim ve öğretim hizmeti sağlanmaktadır* (Faaliyet Raporu, 2015: 19).

Farklı eğitim kurumları aracılığıyla polis adaylarının mesleki olarak gerekli bilgi ve birikimi kazanması açısından önemlidir. Göreve başladıktan itibaren çeşitli eğitim imkânları tanınması örgütsel olarak daha kaliteli hizmetin sunulmasına ve ayrıca bireylerin başarısını artmasını sağlayacaktır. Gün geçtikçe bilginin önemi ve gücünün arttığı makro alanda eğitime yönelik gelişimlerin takip edilmesi ve dinamik bir örgüt yapısına kavuşmak için eğitime gereken önemin ve hassasiyetin gösterilmesi gerekmektedir.

Başarı, eğitimle eşgüdümlü olarak ilerlemektedir. Örgütün istenilen hedeflere ulaşması örgütün personelinin başarısıyla örüntülüdür. Bu nedenle örgüt fonksiyonları arasında eğitimin süreklilik arz eden bir fonksiyonu haline gelmelidir.

1.3.5. Performans Değerlendirmesi

İş yaşamının dinamiklerinin değiştiği, başarı kriterlerinin farklılaştığı günümüzde başarı odaklı bir iş gücü piyasasına doğru dönüşüm yaşanmaktadır. İş gücü piyasasındaki değişimlerin yaşanması kamu ve özel sektör iş koşullarını benzeştirdiği görülmektedir. Her iki alanda insan kaynakları fonksiyonları benzer nitelikte önem kazanmaktadır. Özellikle iş yaşamının temel fonksiyonu olan “Performans Değerlendirme” daha fazla önem kazandığını dile getirebiliriz.

Performansın ölçülmesi ve paralelinde değerlendirilmesi örgütün hedeflerine ne derece ulaştığını nesnel bir şekilde nitelendirmektedir. Günümüzde her geçen gün daha farklı performans değerlendirme ölçütleri üzerine politikalara geliştirilmektedir. Örgüt ve çalışanlar için adaletli ve sağlıklı ölçütleri taşıyan performans değerlendirme modelleri kullanılmaktadır. Örgüt içerisinde adaleti sağlamak çalışanların performansını arttırmakta ve çalışan bireyler için daha güvenilir bir çalışma ortamında yer aldıkları hissini taşımasını sağlamaktadır. Bunun paralelinde örgütsel bağlılığın artması gibi olumlu sonuçlarda doğurabileceği göz ardı edilmemelidir.

Polis teşkilatının diğer kurumlar gibi kendi bünyesinde yer alan performans değerlendirme bulunmaktadır. Performans değerlendirme sistemselsel olarak nasıl uygulandığı konusunda “Emniyet Teşkilatı Kanunu’nda” düzenleme yer almaktadır.

Emniyet Teşkilat Kanunu’nda;

Personelin performansının değerlendirilmesi; (24/10/2011 tarihli ve 661 sayılı KHK’nin 16’ncı maddesiyle bu madde başlığı “Emniyet teşkilatı memurlarının sicilleri” iken metne işlendiği şekilde değiştirilmiştir)

Madde 85- (Değişik:24/10/2011-KHK-661/16 md.)

“Emniyet Genel Müdürlüğünün stratejik plan ve hedefleri doğrultusunda, emniyet teşkilatı çalışanlarının iş başarılarının değerlendirilmesi imkân sağlayacak kurum içi bireysel performans değerlendirme sistemi oluşturulur.

Performans değerlendirme sonuçları hizmet gerekleri yanında personelin; başarı, yeterlilik ve ehliyetlerinin tespitinde, performansının geliştirilmesinde, kıdem sırasının tespitinde, rütbe terfisinde görevde yükselmesinde, asli memurluğa atamasında, branş işlemlerinde, eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi ve eğitiminde, ödüllendirilmesinde, istihdamında ve görev yeri değişikliğinde kullanılabilir.

Performansın iyileştirilmesi için alınması gerekli görülen tedbirleri görüşerek önerilerde bulunmak üzere, merkezde Performans Değerlendirme Kurulu oluşturulur. Performansın değerlendirme yılda en az bir kez yapılır. Değerlendirme sistemini oluşturulması ve uygulanması, yetersizlik, hizmet içi eğitim, değerlendirme amirleri, haklarında performans değerlendirmesi yapılmayacaklar ve yapılamayanlar, Performans Değerlendirme Kurulunun oluşumu ve çalışmasına ilişkin usul ve esaslar, itiraz başvurusunun yöntemi ve diğer hususlar içişleri bakanlığınca çıkarılan yönetmelikle düzenlenir. Performans değerlendirme formunda yer alacak performans değerlendirme ölçütleri ile ihtiyaç duyulan bilgiler Emniyet Genel Müdürlüğünce belirlenir”.

Kanunda performans değerlendirme sistemi usul ve yöntemleri, sonuçların değerlendirmesi ve değerlendirmenin getirileri açık bir şekilde belirtilmiştir. Değerlendirme sonucu elde edilen veriler terfiinin yapılması içinde bir sistemsel zemin oluşturmaktadır. Bu konuda değerlendirme teşkilat olarak personelin durumu ve ihtiyaçların belirlenmesi, örgüt olarak ihtiyaçları ve ihtiyaçları doğrultusunda politikalar geliştirilmesi açısından önemlidir. Özellikle elde edilen sonuçlarla çalışanlar arasında adaletli bir terfi politikası uygulanması ve örgüt içi adaletin sağlanması daha motive olan çalışanlar elde edilmesine imkân kılacaktır.

Terfi ve usulleri ile ilgili “*Emniyet Sınıfı Personeli Rütbe Terfileri ve Değerlendirme Kurullarının Çalışma Usul ve Esaslarına İlişkin Yönetmelik*” içerisinde belirli kıstaslar yer almaktadır. Öncelikle teşkilatta görev alan personelin rütbeleri, meslek dereceleri ve rütbeye ait görevleri inceledikten sonra tablo halinde yer alan rütbelere göre terfi usul ve esasları için gerekli bekleme süreleri sıralanmaktadır.

Aşağıdaki tabloda rütbe, meslek derecesi ve karşılığında görev unvanları yer almaktadır. Rütbeleri incelediğimizde Sınıf Üstü Emniyet Müdürü, 1.Sınıf Emniyet Müdürü, 2.Sınıf Emniyet Müdürü, 3.Sınıf Emniyet Müdürü, 4.Sınıf Emniyet Müdürü, Emniyet Amiri,

Baş Komiser, Komiser, Komiser Yardımcısı, Kıdemli Baş Polis Memuru, Baş Polis Memur ve Polis Memurundan oluşmaktadır.

Tablo 3:
Rütbeler, Meslek Dereceleri ve Görev Unvanları

Rütbe	Meslek Derecesi	Görev Unvanları
Sınıf Üstü Emniyet Müdürü	Derece Üstü	Emniyet Genel Müdürü
1.Sınıf Emniyet Müdürü	1	Genel Müdür Yardımcısı, Teftiş Kurulu Başkanı, Özel Güvenlik Denetleme Başkanı, Polis Akademisi Başkanı, Merkez Emniyet Müdürü, Emniyet Müşaviri
1.Sınıf Emniyet Müdürü	2	Daire Başkanı, Birinci Hukuk Müşaviri, İl Emniyet Müdürü, Polis Başmüfettişi, Öğretim Görevlisi, Merkez Emniyet Müdürü, Polis Moral Eğitim Merkezi Müdürü, Polis Akademisi Başkan Yardımcısı, Polis Amirleri Eğitim Merkezi Müdürü, Teftiş Kurulu Başkan Yardımcısı, Teftiş Kurulu Grup Amiri, Emniyet Müşaviri, Polis Meslek Yüksek Okulu Müdürü, Polis Meslek Eğitim Merkezi Müdür, Polis Eğitim Merkezi Müdür, Uçuş Kıymetlendirme Kurulu Üyesi, Pilot
2.Sınıf Emniyet Müdürü	3	Kriminal Polis Laboratuvarı Müdürü, Daire Başkan Yardımcısı, İl Emniyet Müdür Yardımcısı, Polis Müfettişi, Hukuk Müşaviri, İlçe Emniyet Müdürü, Polis Akademisi Bölüm Başkanı, Polis Amirleri Eğitim Merkezi Müdür Yardımcısı, Polis Meslek Yüksek Okulu Müdür Yardımcısı, Polis Meslek Eğitim Merkezi Müdür Yardımcısı, Polis Eğitim Merkezi Müdür Yardımcısı, Enstitü Sekreteri, Öğretim Görevlisi, Uçuş Kıymetlendirme Kurulu Üyesi, Havacılık Müdürü, Pilot
3.Sınıf Emniyet Müdürü	4	Moral Eğitim Merkezi Müdür Yardımcısı, Hukuk Müşaviri, Şube Müdürü, İlçe Emniyet Müdürü, Öğretim Görevlisi, Pilot
4.Sınıf Emniyet Müdürü	5	Şube Müdürü, İlçe Emniyet Müdür Yardımcısı, Hukuk Müşaviri, Şube Müdür Yardımcısı, Öğretim Görevlisi, Pilot, İlçe Emniyet Müdürü
Emniyet Amiri	6	İlçe Emniyet Amiri, Bürolar Amiri, Birlik Amiri, Çevik Kuvvet Grup Amiri, Ekipler Amiri, Tim Amiri, İlçe Emniyet Müdür Yardımcısı, Büro Amiri, Trafik İstasyon Amiri, Sınıflar Amiri, Öğretim Görevlisi, Pilot
Baş Komiser	7	Karakol Amiri, Büro Amiri, Çevik Kuvvet Grup Amiri, İlçe Emniyet Komiseri, Birlik Amiri, Tim Amiri, Trafik İstasyon Amiri, Trafik Kayıt Ve Tecil Büro Amiri, Karakol Amir Yardımcısı, Sınıflar Amiri, Grup Amiri, Öğretim Görevlisi, Pilot
Komiser	8	Grup Amiri, Ekip Amiri, Tim Amiri, Büro Amiri, Karakol Amir Yardımcısı, Sınıflar Amiri Yardımcısı, Sınıf Komiseri, Trafik İstasyon Amir Yardımcısı, Öğretim Görevlisi, Pilot
Komiser Yardımcısı	9	Grup Amiri, Ekip Amiri, Tim Amiri, Büro Amiri, Karakol Amir Yardımcısı, Sınıflar Amiri Yardımcısı, Sınıf Komiseri, Öğretim Görevlisi, Pilot
Kıdemli Baş Polis Memuru	10	Ekip Amiri, Tim Amiri, Grup Amiri, Büro Amir Yardımcısı, Grup Amir Yardımcısı, Büro Memuru, Ekip Memuru
Baş Polis Memuru	11	Ekip Amiri, Tim Amiri, Devriye Amiri, Grup Amiri, Grup Amir Yardımcısı, Ekip Amir Yardımcısı, Büro Amir Yardımcısı, Büro Memuru, Ekip Memuru
Polis Memuru	12	Büro Memuru, Ekip Memuru, Tim Memuru, Karakol Memuru, Nokta Memuru, Devriye Memuru, Koruma Memuru, Trafik Memuru, Telsiz Memuru, Memur

Kaynak: EGM

Terfi ve atamalar için ise “Emniyet Teşkilatı Kanunu’nda” yer alan terfi ve atamalar maddesinde rütbe bekleme süreleri düzenlenmiştir. Kanunda madde 55’te **(Değişik:27/03/2015-6638/22md)** :

Polis amirlerinin, rütbelerde ve meslek derecelerinde zorunlu bekleme süreleri rütbe sıralamasına göre aşağıdaki gösterim şeklinde yer almaktadır. En az bekleme süreleri dört, üç, iki, bir ve yaş haddine göre değişmektedir.

Tablo 4:
Bekleme Süreleri

Rütbeler	Meslek dereceleri	En az bekleme süreleri
Komiser yardımcısı	9	4
Komiser	8	4
Baş komiser	7	3
Emniyet amiri	6	3
Dördüncü sınıf emniyet müdürü	5	2
Üçüncü sınıf emniyet müdürü	4	2
İkinci sınıf emniyet müdürü	3	1
Birinci sınıf emniyet müdürü	2	2
Birinci sınıf emniyet müdürü	1	Yaş haddi
Sınıf üstü emniyet müdürü	Derece üstü	Yaş haddi

Kaynak: 3201 Emniyet Teşkilatı Kanunu

“Rütbe terfisi ettirecek personelin kurullarda görülmesi kıdem sırasına göre, rütbelere terfiler ise bu maddede öngörülen sınav ve eğitim şartı saklı kalmak üzere liyakate göre yapılır. Kıdem sırası emniyet genel müdürlüğünce her yıl mart ayında teşkilata duyurulur.

Komiser yardımcısı, komiser ve baş komiserlerin liyakat koşullarını belirlemek ve terfilerini önermek üzere Genel Müdürlük Merkez Değerlendirme Kurulu oluşturulur. Emniyet Amirleri ile Dördüncü ve Üçüncü Sınıf Emniyet Müdürlerinin liyakat koşullarını belirlemek ve terfi önermek üzere Genel Müdürlük Yüksek Değerlendirme Kurulu oluşturulur.

Kurullar her yıl mayıs ayında toplanır ve karar oy çokluğu ile alınır. Ancak Bakanın onayı ile kurullar, yıl içinde birden fazla toplanabilir ve terfi değerlendirmesine karar verebilirler” şeklinde terfi/atama hakkında düzenlemeye yer verilmiştir (3201 Emniyet Teşkilatı Kanunu).

Kişinin kendisini geliştirmesine teşvik edici bir faktör olan terfi/atama için belirli bir sisteme kavuşturulması örgütsel perspektifte incelediğimizde ise daha dinamik ve güçlü bir yapıya ulaşmasına imkân sağlayacaktır.

1.3.6. Çalışma Sistemi

Polislerin meslekleri gereği vardiyalı çalışma tipi uygulanmaktadır. Toplumsal huzurun ve güvenliği açısından görev ve sorumluluklarını yerine getirilmesi, süreklilik gerektiren bir çalışma yaşamına sahip olması, polislik mesleğinin çalışma saatlerini bu döngü üzerinden sistemsal olarak gerçekleştirilmektedir.

Vardiyalı çalışma, ülkemizde farklı sektörlerde de uygulanan ve günümüzde uygulamaların halen tercih edildiği çalışma tipi olarak belirli periyotlarda devamlılık gösteren bir uygulamadır.

Bu uygulama belirli özellikleri ve düzenlemeleri içermektedir. Günümüzde uygulanan vardiya usulü çalışma, polis teşkilatımızın çalışma sistemini oluşturmaktadır. Polis teşkilatında yer alan çalışma prensibi emniyet hizmetleri sınıfı personelinin çalışma esaslarına göre olağanüstü durumlarda 12/12 diğer hallerde 12/24, 12/36 olarak gerçekleştirilmektedir (Yıldırım, 2012: 47).

Vardiya usulü çalışma sistemi, genel olarak zor ve birey açısından karmaşık bir yapıdır. Genel itibariyle gündüz ve gecenin birbirini takip eden bir çalışma süreci olarak yer almaktadır. Fakat uygulanan bu çalışma tipi çalışanlar için zorlayıcı birçok unsuru da içinde barındırmaktadır.

Standart olmayan çalışma saatlerini kapsayan vardiya sistemi, bireylerin boş zaman ve sosyal aktivelerini etkileyen beraberinde uyku düzeni, psikolojik sorunlar, sirkadian ritim bozukluğu gibi yaşam standardını düşüren problemlere neden olmaktadır. (Demirbilek, 2004: 94,95).

Birey olarak içgüdüsel bir şekilde, belirli kalıplaşmış zamanlar üzerinden bir düzen oluşturmaktayız. Genel olarak zamanı bölümlere ayırdığımızda, işte geçirilen süre ve onun dışında kalan sürede dinlenme, hane içindeki süreyi kapsamaktadır. Vardiya çalışma bireylerin çalışma yaşamında yer alan çok alışlagelmiş ve tercih edilen bir çalışma tarzı değildir. Çünkü birey olarak bu çalışma yaşamında yer almak iş ve özel

alan için ayrılan zaman kavramlarını birbirinin yerine geçmesine ve zaman problemine neden olmaktadır. Bunun anlamı sosyal ve iş yaşamının denge bütünlüğünün bozulmasına, iki yaşam alanı arasındaki zamansal olgunun yitirilmesidir.

Polislik ve Türkiye’de polisliğin kısa tarihi hakkında bahsedilmiştir. Beraberinde Türk Polis Teşkilatı’nın yapısı, performans değerlendirme ve çalışma sistemine değinilmiştir. Polislerin çalışma koşulları içinde yaşadıkları sorunlar ise çalışmanın ikinci bölümünde bahsedilmiştir. Bu sorunlar temel başlıklar halinde ele alınmıştır.



BÖLÜM 2: TÜRKİYE’DE POLİSLERİN ÇALIŞMA KOŞULLARI

Bu bölümde Türkiye’de polislerin günümüz koşullarında mesleklerini nasıl icra ettikleri, mesleğin zorlukları ve yaşadıkları problemler dile getirilmektedir.

Öncelikli olarak toplumun huzurunu ve güvenliğini sağlama noktasında kilit nokta olan polisin önemi yadsınamaz bir niteliktedir. Tüm toplumlarda güvenlik olgusu önemli konular arasında yer almakta ve bu konuda çeşitli politikalar geliştirilmektedir. Toplumların güvenlik modelleri diğer toplumlardan bazen farklılaşmakta ve bazen de belirli noktalarda benzeşmektedir. Mikro ve makro alanda hukuksal, siyasal, ekonomik, sosyal ve kültürel olarak farklılıklar olsa da polislik mesleğinin icra edildiği her yerde zor, meşakkatli ve özveri gerektiren bir meslek olduğunu kabullenmek gerekmektedir. Ülkelerin jeopolitik özellikleri ve önemi, suç örüntüleri ve ekonomik yapıları tüm bu faktörler polislik mesleğini yakından ilgilendirmektedir.

Her mesleğin kendi temel yapısında taşımış olduğu zorluklar bulunmaktadır. Fakat polislik mesleği daha fazla zorluk içinde barındırdığı göz ardı edilmemelidir. Polisler, her gün birbirinden farklı sorunlarla uğraşmakta, mesaisinde ve yine günlük yaşamında da aynı sorumluluk bilinciyle çevresine yaklaşmaktadır. Sürekli olarak sorun ve bu sorunların içinde yer alan suça meyilli kişi veya kişilerle karşı karşıya kalmaktadırlar. Tüm gün boyunca suçlarla uğraşmakta, gün içinde yaşanabilecek problemleri engellemektedirler.

Mesleğini yerine getirirken kendi can güvenliğini tehlikeye maruz bırakarak toplumun güvenini sağlamaktadır. Toplumsal olarak huzurlu ve güvenli bir şekilde yaşamımıza devam etmemiz polisin görevini yerine getirmesi sayesinde.

Suç mekanizmalarına bakıldığında günümüz koşullarında bunların çok fazla çeşitlendiği görülmektedir. Bu durum polisin sorumluluklarını daha da arttırmaktadır. Yaşanan trafik olayları, çeşitli hırsızlık olayları, uyuşturucu bağımlıları, acil psikiyatrik olaylar, aile içi tartışmalar, ev sahibi kiracı arasında yaşanan anlaşmazlıklar, öğrenci olayları, kişiler arasında yaşanan yaralamalar gibi her an yaşanabilecek olumsuz olaylarla örüntülü sorunlar, polisler tarafından çözümlenmektedir (Sönmez, 2009: 33).

Polisler toplumda her türlü olumsuz vakalarla ilgilenmekte ve daha ideal bir düzen için çaba sarf etmektedirler. Güvenlik konusunda ülkemizde yaşanan üzücü terör olaylarının

artışı güvenlik konusundaki hassasiyeti de arttırmaktadır ve bu noktada polisler daha fazla özveri ve disiplinle görevlerini yerine getirmektedirler. Yaşanan terör olaylarında güvenliği sağlamak için polisler kendilerini tehlikeye atmış ve hayatlarını kaybetmeleriyle sonuçlanan olaylardan dolayı toplum olarak zor dönemler yaşanmıştır. İzmir’ de yakın zamanda yaşanan terör saldırısında “*şehit düşen ve gösterdiği kahramanlığıyla çok sayıda insanın hayatını kurtaran şehit polis Fethi Sekin*” buna örnektir (Hürriyet, 2019). Toplumda tüm güvenlik ihlallerinde polisin muhatap olması, onun rolünün önemini arttırmaktadır.

Bayburt’un aktardığı bir anısında “*Haber izliyorduk. “Şimdi aldığımız yeni bir habere göre bir polis, eşi, çocuğu ve aynı masada bulunan bir astsubay, ağır silahlarla taranarak şehit oldular.” haberi sonucu hepimizin yüzü düştü*” (Bayburt, 2017: 63). Yaşanan bu trajik olay, bir polis ve aile fertleri olarak üzerindeki etkisi tarif edilemez bir boyutta olduğudur. Her gün suçlarla uğraşan ve toplum güvenliğini sağlamakla mükellef olan polislerin, maruz kaldıkları tehlikeler meslek olarak zor bir boyutta yapıldığını gösterir bir şekildedir. Bununla birlikte polisler, her an güvenlik riskleri içerisinde tedirgin bir şekilde yaşamlarına devam etmektedirler.

Dünyada ve ülkemizde yaşanan terör olayları geçmişten günümüze maalesef ideal düzeni tehdit eden bir unsur halini almaktadır.

“1 Mart 2004 tarihinde İspanya’nın başkenti Madrid’de 3 ayrı trene bombalı saldırı, 7 Temmuz 2005 tarihinde İngiltere’nin başkenti Londra’da 4 terörist çantalarında taşıdıkları patlayıcılarla yoğun ulaşım noktalarında düzenledikleri intihar saldırısı, 7 Ocak 2015 Fransa’nın başkenti Paris’te mizah dergisine düzenlenen silahlı saldırı (olayda biri polis 12 kişi öldü,11 kişi yaralandı)”
Dünyada yaşanan terör olaylarına örneklerdir (www.dunya.com).

Yukarıda örnekleri de yer alan olaylardan dolayı polislere yüklenen misyon daha fazla önem kazanmaktadır. Gereken sorumluluk bilinciyle yaklaşan polisler, toplumda bu üzücü olayların yaşanmaması adına çalışmalarında gereken disiplini göstermektedirler.

Her geçen gün önemini daha iyi anladığımız polis mesleğini incelediğimizde iş yükünün getirmiş olduğu zorlukları taşımasının yanı sıra çalışma koşullarının zor ve yıpratıcı olmasının da çalışma performansını son derece etkilediğini kabullenmek gerekmektedir

ve bu noktada iyileştirici çözümler üretmek toplum ve polis açısından önemlidir. Çünkü çalışma koşullarını iyileştirici bir hal olması farklı disiplinlerde çalışan tüm bireyler için önemi kanıksanamaz bir faktördür. İnsanın yaşam kalitesinin artması hususu, bireyin çalışma koşullarının kalitesine bağlıdır (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007: 2). Çalışma yaşamındaki koşullar noktasında iyileştirilmeler yapıldığı takdirde örgütsel olarak verimli bir performans ve mutlu çalışan bireylere sahip olunması sağlanır.

Her toplum kendi hukuksal, ekonomik, sosyo-kültürel imkânlar doğrultusunda politikalar uygulamaktadır. Tarihsel süreçlerde rastlanılan bir durum olan toplumların birbiriyle etkileşim yaşaması ve bu doğrultuda makro anlamda iyileştirici politikalar üretilmekte ve bu politikaları pratikte uygulandığına da rastlamaktayız.

Genel olarak bakıldığında çalışma yaşamını düzenleyen ulusal anlamda sahip olunan yasal düzenlemeler, toplumları mikro anlamda farklılaştırmaktadır. Tüm toplumlarda var olan polis yaşadığı topluma göre bazen farklı koşullar bazen de benzer koşullarda çalışmaktadır. Demokratik ülkelerde polis güvenlik hizmetini mevcut yasal düzenlemelere göre sunmaktadır, totaliter bir devlette ise polis yönetimin istediklerini yerine getirme konusunda zorunluluk hissi taşıyan bir kurum olarak ele alınabilir (Çevik, 2002: 31 akt; Doğan ve Bağış: 2011, 208). Bu bölümde polislerin çalışma koşulları ve bu koşulların doğurmuş olduğu sonuçları inceleyeceğiz.

2.1. Uzun Çalışma Saatleri ve Ücret

Bireyler hayatlarını ikame edebilmek için işgücü piyasasında çeşitli mesleklerde yer almaktadırlar. Belirli periyotlarda gününün çoğunu işine vakit ayırarak geçirmektedirler. Günümüzde küreselleşmenin etkisiyle çalışma koşullarına baktığımızda farklı bir boyuta taşınarak daha esnek çalışma saatlerinin yer aldığı bir işgücü piyasasına dönüştüğü görülmektedir. Özellikle bu durum bazı mesleklerin çalışma yaşamına uygun bir şekilde çalışma saatleri esnek bir hale dönüşmüştür. Bu mesleklerden biri de polisliktir. Polislerin çalışma saatlerini incelediğimizde çalışma yaşamlarının uzun çalışma saatlerini kapsadığı görülmektedir.

Mesai sürelerinin uzunluğu bireyin performansında düşüş yaşanmasına ve bununla birlikte iş-yaşam dengesini sağlayamamasına neden olmaktadır. Bireyin iş ve aile yaşamında çatışmalara ve beraberinde bireyin yaşam kalitesini, hane içi huzurunu ve

Çalışma performansını etkilemektedir (Yüksel, 2005: 302). Bu durum ise bireyi yorgun ve düşük performanslı bir çalışana dönüştürmektedir. Çalışma saatlerinin uzunluğu iş ve özel yaşam arasında dengenin sağlanmasını da zorlaştırmaktadır. Polislerin genel olarak sorumluluk alanlarının çok fazla olması çalışma saatlerinin daha uzun saatleri kapsamasına neden olmaktadır.

2014 yılında Kamu denetçisi Elkatmış'ın polislerin ek görevler hariç il bazında haftalık ortalama çalışma süreleri üzerine yapmış olduğu incelemeye yönelik bilgiler aşağıdaki tabloda yer almaktadır.



Tablo 5:
İl Bazında Haftalık Ortalama Çalışma Süreleri

1	ADANA	53	42	KONYA	45,6
2	ADİYAMAN	49,22	43	KÜTAHYA	53,05
3	AFYONKARAHİSAR	41,79	44	MALATYA	43,06
4	AĞRI	55,64	45	MANİSA	51
5	AMASYA	48,98	46	KAHRAMANMARAŞ	48
6	ANKARA	42,5	47	MARDİN	53
7	ANTALYA	49,8	48	MUĞLA	46,6
8	ARTVİN	47	49	MUŞ	45,7
9	AYDIN	47,8	50	NEVŞEHİR	49,5
10	BALIKESİR	45,19	51	NİĞDE	51
11	BİLECİK	47,25	52	ORDU	44,4
12	BİNGÖL	45,6	53	RİZE	47,17
13	BİTLİS	44,19	54	SAKARYA	41,87
14	BOLU	51,78	55	SAMSUN	45,66
15	BURDUR	46	56	SİİRT	50,1
16	BURSA	42,86	57	SİNOP	51,59
17	ÇANAKKALE	51,2	58	SİVAS	44,18
18	ÇANKIRI	49,61	59	TEKİRDAĞ	48,7
19	ÇORUM	46,18	60	TOKAT	46
20	DENİZLİ	48,69	61	TRABZON	42,8
21	DİYARBAKIR	47,21	62	TUNCELİ	56,21
22	EDİRNE	46,31	63	ŞANLIURFA	56,8
23	ELAZIĞ	50	64	UŞAK	51,5
24	ERZİNCAN	42,06	65	VAN	54,63
25	ERZURUM	44	66	YOZGAT	49
26	ESKİŞEHİR	48,86	67	ZONGULDAK	48,7
27	GAZİANTEP	48,8	68	AKSARAY	50,8
28	GİRESUN	47	69	BAYBURT	44,96
29	GÜMÜŞHANE	47	70	KARAMAN	49,04
30	HAKKARİ	59,15	71	KIRIKKALE	49,12
31	HATAY	50,7	72	BATMAN	53,64
32	ISPARTA	49,19	73	ŞIRNAK	48,2
33	MERSİN	55,02	74	BARTIN	47,08
34	İSTANBUL	53,93	75	ARDAHAN	47,06
35	İZMİR	52,92	76	İĞDIR	45,92
36	KARS	55,32	77	YALOVA	44,32
37	KASTAMONU	46,26	78	KARABÜK	43,01
38	KAYSERİ	47,46	79	KİLİS	44,37
39	KIRKLARELİ	46,29	80	OSMANİYE	54,75
40	KIRŞEHİR	46	81	DÜZCE	46,79
41	KOCAELİ	53,57			

Kaynak: Kamu Denetçiliği Kurumu, 2014

Tabloda yer alan rakamlara baktığımızda ortalama çalışma sürelerinin ne kadar uzun olduğu somutlaştırmaktadır. İl bazında baktığımızda en fazla ortalama çalışma saati 59,15 olan Hakkâri ili olduğu görülmektedir. Bahsedilen ortalama çalışma saatleri çalışma yaşamlarının uzun mesailerini kapsadığı ve bu ortalama olarak hesaplanan

çalışma saatlerinin yerine getirilen ek görevlerden hariç olması sürenin daha da uzayabilme ihtimalini yükseltmektedir.

Polislerin sahip olduğu çalışma koşullarına bakıldığında uzun mesailerin olması, kendileri için ayrı bir yaşam alanı oluşturmalarını engellemektedir. Bu sürelerinin uzunluğu kişide aşırı yorgunluk, uykusuzluk, işe karşı soğuma ve benzeri sorunları tetiklemektedir. Bu sorunların yaşanması ve devam etmesi güvenlik sisteminin akışını, başarısını olumsuz yönde etkilemekte beraberinde bu sorunlara maruz kalan polislerin performansında düşüşün yaşanmasına neden olmaktadır (Aydın, 2003: 3). Ayrıca günün çoğunu işinde geçiren polislerin kendilerine ait dinlenmeye ve sosyal yaşama dair çok fazla vakit ayıramamasına neden olmaktadır. Bu zamana yönelik yaşadıkları problemin diğer bir uzantısı ise aile yaşamını da olumsuz yönde etkilemesidir. Düzenli bir çalışma yaşamı dışında yer alan polislerin, yeterli olarak aile üyelerine vakit ayıramaması hane içinde çeşitli problemleri yaşanmasına zemin hazırlamaktadır. Bireyin aile yaşantısındaki sorumluluklarını yerine getirememesi ve kişisel yaşam ihtiyaçlarını karşılayamaması gibi problemler ortaya çıkmaktadır (Friedman v.d., 2000: 2). Bu tarz uzun mesailerini kapsayan mesleklerde iş-yaşam dengesizliği gibi ciddi problemlerin görülmesi kaçınılmaz bir hal almaktadır. Bu konu diğer alt bölümde iş-yaşam dengesinde daha detaylı dile getirilmiştir.

Mesai saatleri bu derece yoğun olmasıyla birlikte ücret konusunda beklentilerin daha altında bir ücret ödenmesi, günlük yaşamlarına ait nihai ihtiyaçların karşılamada ve refah düzeyini arttırma noktasında yetersiz kalmaktadır. Bu durum ücret sisteminin tatmin edici nitelikte olmamasından kaynaklanmakta ve polislerin maddi yönden sorunlarının artmasına neden olmaktadır (Aydın, 2003: 4).

Ücret, temel olarak çalışma yaşamımızın ayrılmaz unsuru olarak yer almakta ve bireyin çalışma yaşamında performansını olumlu yönde telkin edilmesini sağlayan araç görevini sağlamaktadır. Çalışma yaşamındaki ücret politikalarındaki hassasiyetin arttırılması çalışanın ekonomik anlamda güvencede hissetmesine ve beraberinde performansında kayda değer artışın yaşanmasına zemin hazırlayacaktır (Özmutaf, 2007: 57).

Günümüz koşulları sürekli olarak değişimlere uğramakta, ihtiyaçlarda bu doğrultuda farklılaşım kazanmaktadır. Bir nevi ekonomik, sosyo- kültürel dönüşümlerin etkisiyle arz ve talep dengesinde yenilenme süreçlerin yaşanması iş süreçlerini etkisi altına

almaktadır. Esnek çalışma sistemine dönüşen çalışma yaşamı, iş yaşamının aktörlerine yönelik sürekli olarak geliştirilen strateji olarak çalışanı elde tutma konusunda ücret başat faktör olarak önem arz etmektedir.

Çalışanın ücret konusunda tatmin olmaması istenilen verimliliği göstermesini engellemekte, düşük performans, motivasyon eksikliği ve örgütsel bağlılığının azalmasına neden olmaktadır. Bu olumsuzlukların birikmesi bir süre sonrasında çalışanın işe gitme isteğini, daha isteksiz bir hal almasına zemin hazırlamaktadır.

Çalışma saatlerine uzun mesailer karşılığında eş değer ücret alamaması polislerin çalışma koşullarını zorlayıcı diğer unsuru oluşturmaktadır.

Ülsever bu konudaki düşüncelerini şu şekilde ifade ediyor:

“Hiç sordunuz mu? Gelirini futbol takımlarının ve diğer spor camiasının paylaştığı maçlarda neden özel güvenlik kuvvetleri değil de resmi polis görev alır? Aynen neden özel konserlerin de güvenliğinden polis sorumludur? Bu gösterilerde polisin kaç saat mesai yaptığını hiç düşündünüz mü? Maçlarda bazen saatlerce yemek yemediklerine dikkat ettiniz mi? Madem polis özel alanda da hizmet verecek, neden onların hizmet verdikleri kişilerin para kazanırken onlardan bir ücret alıp, polise dağıtmazlar?” şeklinde ifade etmiştir (Ülsever, 2003).

Ülsever’in söylemlerine baktığımızda belki de şu ana kadar günlük yaşamımızda yaptığımız aktiviteler olan maçlar, konserler ve benzeri durumlarda polislerin birey olarak güvenliğimizi sağlamak için orada saatlerce bulunurken bu noktada yaşadığı yorgunluk, uykusuzluk ve birçok sorun toplumda yaşayan bireyler olarak bizler gözden kaçırmaktayız. Üzerinde belki hiç düşünmediğimiz çalışma yaşamına ait bir olgu olarak kanıksadığımız, toplum olarak farkındalık kazanmamış bir durumdan öteye geçmemektedir. Bu derece zorlu bir sorumluluk setine sahip polislik mesleğinin bu noktada ekonomik anlamda iyileştirmelerin (ek görev konusunda ücretlendirmeler) yapılması gerekmektedir. Gerçekten çalışma saati ve özel alanı iç içe geçmiş bir sistemde yer alırken ücret konusunda yaşadıkları bu durum polisin motivasyonunu olumsuz etkilemektedir. Birey olarak ekonomik alanda yapılan işe uygun ücrete sahip olmak, iş doyumunun sağlanmasında dikkat edilmesi gereken bir husustur.

Dünyada ise ücret konusunda farklı uygulamalar yer almaktadır. Amerika Birleşik Devleti'nde polis teşkilatında polis birlikleri ve polis derneklerinin belediye yönetim kuruluyla yapılan pazarlık sonucu belirlenmekte ve maaş konusunda göz önünde bulundurulmuş önemli hususta maaşın bölgenin yaşam standartlarına uyumlaştırılmasıdır (Yıldırım, 2012: 51).

Bu hususun geliştirilmesi, polislerin çalışma yaşamlarında ekonomik anlamda önemli bir faktördür. Çünkü toplumlarda coğrafi alan olarak ekonomik, sosyal, kültürel birçok farklılıklar bulunmaktadır. Ülkemizde de yaşam gereksinimleri ekonomik yönden karşılamada şehirlerde ve kırsal alanları karşılaştığımızda farklılıklar olmaktadır.

Ekonomik olarak şehirde yaşamını sürdürmek, tek kazançlı haneler için bazen zorlayıcı olmaktadır. Genel olarak belirli yaşam standartlarında, bir yaşam sürdürmek imkânsızlaşmaktadır.

ABD uygulanan ücret politikasıyla aradaki oluşabilecek farklılıkları bu uygulama sayesinde dengelemektedir. Polisin zor bir çalışma yaşamının yanı sıra yapılan ekonomik yöndeki bu gibi benzeri uygulamalar, polisin ücret sorunu ile karşı karşıya kalmasını minimize edebilir. Ekonomik güvencesini sağlamış bir birey, yaşayabileceği çeşitli sorunlardan uzaklaşmasına neden olmaktadır. Stres, motivasyon eksikliği, düşük performans gibi problemler yaşamasını engellemektedir.

Diğer ülkelerin çalışma saatlerini ve ücretleri incelediğimizde, Almanya Polis Teşkilatı'nın çalışma yapısına baktığımızda haftada 40 saat vardiya usulü şeklinde oluşturulan çalışma, mesai ve hafta sonuna gelen görevler için ayrı bir ödeme katsayı ücreti ödenmekte olup ve yıl olarak görevlendirmeler belirlenmiştir (Meral v.d. , 2002: 12 akt; Kara, 2004: 107).

Yıl olarak görevler ve oluşan ek görevlerin sistematik olarak önceden belirlenmiş olması, polis teşkilatımıza nazaran günlük yaşamlarını daha planlı ve sistematik bir düzeneğe oturtma şansına sahip olduklarını göstermektedir. Polisinin her an göreve çağırılması veya mesailerin uzaması aile yaşamına çok fazla vakit ayıramaması ve hane içinde çeşitli sorunlara neden olmaktadır.

Bu planın oluşturulması polisin iş ve özel yaşam dengesini sağlamada kolaylaştırıcı unsur görevini üstlenmektedir. Ayrıca oluşabilecek özel yaşama yönelik sorunların azalmasına ve aile yaşamı, dinlenme ve sosyal aktiviteler için vakit ayırabilmesine imkân sağlayacaktır.

Ayrıca Almanya Polis Teşkilatı'nın ücret sisteminde bir diğer önemli uygulaması da polis öğrencilerin okula başladıklarından eğitim hayatları boyunca ücret ödenmesi, okula başladıkları zamandan itibaren memur olarak sayılması ve bu uygulama dışında polis toplumunda maaş yönüyle üst sıralamada yer alması güvenlik konusunda iktisadi desteğin sağlandığı göstermektedir (Yıldırım, 2012: 52).

Polisler, toplumda ekonomik anlamda yeterli desteği alamamakta ve sunulan imkânlar yeterli ölçüde bulunmamaktadır. Örneğin ülkemizde polislere lojman imkânı tanınmaktadır. Fakat bazen yaşanan bölgede personel sayısını karşılayacak yeterli sayıda lojman imkânı bulunmamaktadır. (Taşbaş, 2010: 55). Lojman imkânının yeterli sayıda olmaması, ekonomik şartları zorlayan bir duruma dönüşmektedir.

2.2. Psikolojik Sorunlar

2.2.1. Stres

Günümüzün en önemli sorunlarından biri olan stres, günlük yaşamımızda yaşadığımız bireysel sorunlar, çalışma hayatının zorlukları, sosyal ve ailevi ilişkilerde oluşan problemlerin tetiklemesiyle ortaya çıkmaktadır (Ceyhan, 2012: 107, 108). Stres, iş ve yaşam alanımızda sorunların yer aldığı ve bu tür sorunların bireysel olarak üstesinden gelemediğimiz göstergesidir. Her iki yaşam alanında oluşan çeşitli faktörlerden etkilenmektedir.

Dünya üzerinden yaşanan değişimlere uyum sağlama noktasında birey olarak bu dönüşümün dışında kalınması beraberinde yaşanan hızlı değişimlerin doğrultusunda bireysel ve çevresel yeni beklentilerin oluşması stresi açığa çıkartan en önemli faktörlerdendir. Stres birçok içsel ve dışsal etkenlerden kaynaklanabilmektedir. Bireysel olarak baş edemediğimiz sorunlar dışında çalışma yaşamımızda yaşadığımız problemler de stres derecesini etkilemektedir.

İş yaşamının yoğunluğu, örgütsel problemler, düşük ücret politikaların uygulanması, esnek çalışma saatleri, iş süreçlerinde verilen görev ve sorumlulukların fazlalığı, üst yönetim ve iş partnerlerinden beklenen desteği görememek gibi birçok çalışma yaşamında yer alan sorunlar günümüzde bireylerin stresini arttırmaktadır. Aşırı strese maruz kalan bireylerde iş performansında düşüş, motivasyon eksikliği, sürekli olarak başarısız olma kaygısı, işe geç gelme, işe devamsızlığında artışın yaşanması gibi durumlara neden olmaktadır. Bu durumların yaşanması hem birey hem örgütü olumsuz yönden etkisi altına almaktadır. Bireyin kendisinin ve örgütün başarısını olumsuz yönde etkilemesine neden olmaktadır.

Çalışma yaşamında yer alan her meslek kendi iş akışında farklı boyutlarda stresi bünyesinde barındırmaktadır. Stresi, çalışma yaşamından soyut olarak düşünmek günümüz koşullarında pek mümkün değildir. Polislerin iş yükünün fazlalığı ve taşıdıkları sorumlulukları, mesleki olarak taşıdıkları stres boyutunu farklılaştırmaktadır. Ayrıca sahip oldukları çalışma koşullarının çok daha fazla strese maruz kalmalarına neden olmaktadır.

Polislerin çalışma yaşamlarında gün boyu süren bir çalışma sisteminin içinde yer almaları, uzun mesailerin beraberinde insanın yaşam tarzına çok fazla uygun olmayan uyku düzeni, aşırı iş yükü, toplumsal olarak suç türlerinin çoğalmasıyla birlikte sorumluluklarındaki artış, yoğun tempoya eş değer ücret politikaların uygulanmaması stres altında kalmalarına neden olmaktadır (Karaefe, 2010: 14).

Scholarios v.d. yapmış olduğu çalışmada dile getirdiği gibi “*zaman değişkenliğinin potansiyel bir stres faktörü olarak hareket ettiği görülmektedir*” (Scholarios v.d., 2017: 2278). Ayrıca polislerin görev ve sorumluluklarından dolayı zaman zaman uygun olmayan fiziksel koşullarda çalışması stresi etkileyen faktörler arasındadır.

Örgütsel olarak yaşanan sorunlar da stresi arttırmaktadır. Örgüt içinde iletişim eksikliğinin yaşanması ve iş partnerleri arasında yaşanan çatışmalar, üst yönetimin baskısı bireysel olarak polislerin streslerini arttıran örgütsel unsurlardır. Bu durumlara yönelik yeterli çözüm üretilmediği takdirde polislerin işteki başarısını düşürmekte ve bu durum toplum katmanlarını da etkisi altına almaktadır. Güvenlik sisteminin başarılı bir

şekilde yürütülmemesi, toplumda huzur ve düzeni bozulmasına neden olmaktadır. Ayrıca beraberinde toplum yapısında daha büyük sorunlara zemin hazırlamaktadır.

2.2.2. Tükenmişlik

Çalışma yaşamının artan hızlı temposu, ekonomik ve sosyo-kültürel yapıdaki değişimler çalışma yaşamının aktörlerinin uyum sağlaması noktasında onlara zorluklar yaşatabilmektedir (Fırat, 2015: 33). Birey olarak belirli bir kapasitede çalışma hayatında sorumluluklarımızı ve görevlerimizi yerine getirmekteyiz. Fakat yeni dönüşümler iş görenlerden daha fazla sorumluluk ve görev beklentisi içinde yer almalarını sağlarken, iş görenlerin bu tempoyu ne derece sağlıklı yürütebilecekleri göz ardı edilmektedir. Bu durum ise çeşitli sorunların yaşanmasına ve en önemlisi günümüzde sıkça rastlanan bir durum haline alan tükenmişlik sorununu ortaya çıkarmaktadır.

Çalışma koşullarının yoğunluğu ve şartları polislerin çalışma hayatlarında tükenmişlik sorunu yaşamasına neden olabilmektedir. Sürekli bir yoğun tempoda aşırı iş yükünü uzun süren mesailerde yerine getirme çabası polislerin bir zaman sonra tükenmişliği yaşamalarına neden olmaktadır. Polislerde tükenmişlik sorununun yaşanmasına sebebiyet veren birçok faktörden bahsedebiliriz. Başta gelen faktörler arasında çalışma saatlerinin uzunluğu, aşırı iş yükü, vardiya ve nöbet sistemi, uyku düzensizliği, hiyerarşik yapıdan oluşabilecek sorunlar polis mesleğini yerine getiren bireylerde tükenmişliğe neden olabilmektedir (Şeker ve Zırhlıoğlu, 2009: 9).

Güvenlik sistemi içinde polislerin birden fazla rol almaları ve bu rolleri yerine getirmede herhangi birini gerçekleştirmediğinde iş yaşamında kendilerini başarısız olarak nitelendirmelerine neden olmakta, en başta bireysel açıdan etkilerini yaşarken buna bağlı olarak örgütsel boyutta da olumsuz etkilemektedir (Fırat, 2015: 41).

Tükenmişlik sorunu yaşayan polisin bu durumu iş ve günlük yaşamına olumsuz yönde etkilemektedir. İşten soğuma, işe gitme isteğinde düşüşün yaşanması, örgütsel bağlılığın azalması, motivasyon ve işe bağlılığın giderek zayıflaması, performansta hissedilecek boyutta düşüşe geçilmesi gibi bir çok olumsuz olgularla sonuçlanmaktadır.

2.2.3. Yabancılaşma sorunu ve İntihar

Çalışma yaşamının zorluklarının gün geçtikçe artması, bireylerin çalışma yaşamından uzaklaşmasına ve isteksiz bir şekilde çalışma yaşamında yer almasına neden olmaktadır. Günümüz toplumuna gelene kadar işgücü piyasasında çalışma sürecine yönelik farklı uygulamalar geliştirilmiştir. Uygulamaların temel mantığı genel olarak eldeki işgücünden daha çok verim sağlamaya yöneliktir.

Mesleki olarak polis alanına baktığımızda koşulların ağırlığı polislerin mesleğe yönelik algılarında değişimi yaşatmaktadır. Bazen çalışma koşulları, örgüt kültürü, hiyerarşik yapının üst-ast ilişkisinin baskınlığı gibi birçok etken mesleğe duyulan özverinin kaybedilmesine, işten soğuma gibi durumların yaşanmasına zemin hazırlamaktadır.

İşten tatmin alınmadığı durumların yaşanması polisleri yabancılaştırmakta, basitçe amaç ve araç olgusunun karıştırılmasına, araçların amaç gibi görünmesine neden olmaktadır (Göksu, 2002: 40). Meslek hayatlarında yaşanan olumsuzluklar ve maruz kalınan durumlar polislerin yabancılaşmasına etkindir. Polisin işine gösterdiği çabanın azalmasına, performansın düşmesine, birey olarak psikolojik sorunların çoğalması gibi olumsuz durumlar yaşanabilir.

İş yaşamında problemlerin çözüme ulaşamaması ve çalışanın baş etme durumun artık olmaması bazen istenmeyen durumlara da sebebiyet vermektedir. Meslek içerisinde zorlukların artmasının yanı sıra insani ilişkilerinde zamanla farklı bir davranış kalıplarına dönüşmesiyle memurun amirini emrine uymadığında azar işitecek ya da siciline olumsuz etkileyecek bir algı oluşmasına, amirin ise memurunu emredilmesi gereken, sert bir yaklaşımla görev tayin edilmediğinde memurun davranışlarında daha esnek tavırlar sergileyeceği düşüncesinin yer aldığı bir algının oluşması tarafların mesleğe yönelik yabancılaşmasına ve soğumasına neden olmaktadır (Göksu, 2002: 41).

Yabancılaşmanın boyutunun ve şiddetinin artması bireyin toplumdaki uzaklaştırmakta ve asosyal bir bireye dönüştürmektedir. Bireylerin toplumdaki uzaklaşması yaşadığı problemlerle baş etme durumunu bazen zorlaştırmaktadır. Bu gibi durumlar bireyin baş etme potansiyelini düşürmekte ve beraberinde intihar olayına sürüklemektedir.

İntihar vakası, bireyin yaşadığı sorunlarla baş edememesi durumunda psikolojik olarak yaşadığı çöküntü sonrasında oluşan durumdur. Kişinin sorunlarla yüzleşmesi, kendi ve

örgüt perspektifinde iyileştirmelerin yapılması bu kötü vakaların önüne geçilmesini sağlayacaktır. İntiharın altında yatan sebepler tek bir yaşam alanındaki olumsuzluklardan ötürü kaynaklanmayabilir. Bazen özel yaşamda istenmeyen durumlarda bu gibi psikolojik sorunların nedeninde temel faktör olabilir.

Polislerde yaşanan intihar vakalarının birçok sebepleri bulunmaktadır. Başlıca nedenler arasında şunlar bulunmaktadır (Taşdemir, 2007: 37, 38, 44).

- *Maddi anlamda yaşanan problemler, iyi bir aile ortamına sahip olmayan, sosyal yönden imkânlardan yoksun olması, beraberinde bireyin toplum içinde bireyselleşmeye itilmesi, yaşadıkları problemlerin büyümesi ve yaşadığı psikolojik sorunların artması,*
- *Meslek olarak yoğun bir strese maruz kalınması,*
- *Üstlerin vermiş olduğu kanunsuz ve haksız emirler karşısında yaşadığı durumlar ve rasyonel olarak yerine getirmediğinde üstü ile yaşadığı çatışma,*

Polis meslek grubunda da yaşanan intihar haberlerine günümüzde rastlamaktayız. Genel olarak altında farklı sebeplerden veya benzer sebeplerden dolayı oluşan sorunlarla baş edilemediği durumlar, intihar vakalarına sebebiyet vermiştir. Yaşanan bu olumsuzlukların daha fazla artmaması için gerekli iyileştirmelerin yapılması gerekmektedir. Ekonomik, sosyal, psikolojik yönden de destek olunmalıdır.

Üst-ast ilişkilerinde aşırı baskıcı otoritenin yerine, daha ılımlı bir otoritenin olması önemlidir. Birbirini anlayan davranış kalıplarının kazanılmasına yönelik eğitimlerin sunulması ve yaşanan problemlerinin dile getirebileceği bir örgüt kültürünün oluşturulması gerekmektedir. Tüm bunları gerçekleştirirken polislik mesleğinin gereken disiplininden ödün vermeden yapılması güvenlik sisteminin zedeleyecek olayların yaşanmasını önleyecektir.

İş yaşamında bireyin kendisinin baş edemediği durumlarda, iş partnerlerinin desteği ile birey yaşadığı sorunlara çözüm oluşturabilir. İş yaşamımızdaki partnerlerimiz işin zorlayıcı unsurlarını daha da kolaylaştıracaklardır. Bu yüzden örgüt kültüründe ve iş yaşamında yer alan partnerler çalışma yaşamımızda önemli bir yer tutar.

2.3. İş-Aile Yaşam Dengesi Sorunu

Günümüz koşullarında iş yaşamında gerekenden daha fazla zaman harcanması, birey olarak dinlenme ve sosyal faaliyetler için yeterli bir zaman dilimi ayırmak pek mümkün olmamaktadır. Bireyin kendi için oluşturabileceği yaşam alanının olmaması, bireysel ve aile yaşamı için çeşitli sorunların yaşanmasına neden olmaktadır. Polis olarak yoğun iş temposu aile yaşamına ait sorumluluklarını yerine getirememektedir. İki alanda dengesizliğin yaşanması birçok sorunu beraberinde getirmektedir.

Aile ve iş yaşamında çeşitli roller üstlenmekteyiz. Üstlenilen rollerin gerektirdiği sorumlulukları yerine getiremediğimizde, iş ve özel yaşamdaki bireylerle aramızda çatışmalara neden olmaktadır. İş ve aile yaşamındaki bu çatışma, zaman dengesi unsurunun her iki alana eşit düzeyde paylaşımının yapılamamasından kaynaklanmaktadır (Greenhaus v.d. , 2003 akt; Gökkaya, 2014: 3).

Polis, görevi gereği vatandaşın huzur ve güvenliğini sağlamak gibi önemli bir sorumluluk taşımaktadır. Bu sorumluluğu yoğun tempolarda çalışarak en iyi şekilde yerine getirirken, bu tempo dışında sosyal yaşama çok fazla zaman ayıramaması, aşırı yorgunluk gibi etkileri oluşmaktadır.

Çok yoğun bir iş temposu, bazen mesai bitiminde oluşabilecek yeni görevlerin verilmesi polislerin “boş zaman” kavramından uzaklaşmasına neden olmaktadır. Bu durum ayrıca polislerin iş-aile yaşam dengesini kuramamaları ile sonuçlanmaktadır. Aile arasında sorunların artması ve beraberinde çözüme ulaşmadığı takdirde sorunların boyutları artmaktadır. Bireysel olarak özel yaşamda problemlerle uğraşmak bireyin iş yaşamında da performansın düşmesine neden olabilmektedir. Bu noktada iş ve özel yaşam arasında denge kurmayı kolaylaştıracak politikalar geliştirmek ve her iki alan için iyileştirici çözüm uygulamaları sağlanması gerekmektedir. Sosyal aktiviteler için çeşitli imkânlar, çocuk bakımı için kreş imkânı, çalışma saatlerine yönelik uygulamalar gibi birçok çözüm geliştirilebilir.

2.4. İmaj Sorunu

Tüketim toplumunun oluşturduğu, popülaritesi gün geçtikçe artan imaj kavramı, toplumdaki tüm bireyleri etkisi altına almakta ve yaşamın her anında olumlu bir imaj

sergilemek için büyük bir çaba göstererek bireylerin davranışlarını şekillendirmektedir (Peltekoğlu, 2007: 49 akt; Yonca, 2011: 4).

Toplumunda bireylerin zihninde çizdiğimiz imaj baz alınarak iyi veya kötü olarak değerlendirildiğimiz ve imajımız çerçevesinde hakkımızda bir kanıya varıldığı gerçeği söz konusudur. Bu gerçeğin getirmiş olduğu durum ise insanları toplumdaki imajı için çaba sarf eden bireylere dönüştürmektedir. Algılarımız yönlendiren durumlar kişiler, kültürel yapılar, sosyo-ekonomik faktörler, iletişim kanalları tüm bunlar etkisi altına almaktadır. Algılarımız çerçevesinde fikirlerimiz, yargılarımız şekillendirirken bazen çok fazla objektif olamamaktayız. Toplumla iç içe geçmiş olan polislik mesleğinin mensupları hakkında çoğu zaman farklı değerlendirmelerde bulunabilmekteyiz.

Mesleği gereği yoğun bir tempoda çalışan, meslekleri yaşam biçimi haline gelen polislik mesleğinde imaj sorunu genel olarak yaşanmaktadır. Toplum üyeleri ve polis arasındaki imaj sorunu değerlendirme ölçütlerinin sağlıklı bir doğrultuda çözümleyememekten kaynaklanmaktadır. Yaşanan imaj sorununu genel olarak etkileyen faktörler ise polisin mesleğinin getirmiş olduğu sorumluluktan ötürü gece yarısı, bayram günü ve günün her anında yoğun bir tempoda çalışırken suç ve suç mekanizmalarıyla mücadele etmektedir ve bu mücadelesi gereği yaşanan olumsuz durumlar karşısında disiplinli ve sert bir tavır sergilerken bireylerdeki algısında polisin bu tutumlarıyla şiddet içeren davranışlar ve tutumlar özdeşleştirilmektedir (Gölge, 2009: 12).

Özellikle sokak olaylarından polisin tutumu bu algıda önemli etken oynamaktadır. Sokak siyasetini oluşturan eylemlerde taraflar olarak algılar benzer seyir izleyebilmekte, eylemcilerin polisleri topyekûn olarak değerlendirdiği gibi polisler de aynı algıyla eylemcileri topyekûn değerlendirmekte bununla birlikte polisin bu eylemleri caydırıcı strateji yaklaşımıyla eylem alanında çeşitli yığınaklar oluşturarak, TOMA, akrep ve benzeri araçlar kullanarak toplumun gözünde polisin şiddet görünümlü olmasına neden olmaktadır (Uysal, 2014: 239, 241, 277). Sokak siyasetinde düzen çok ince bir çizgi doğrultusundadır. Her an tetikte bekleyen polisler görevi gereği asayışı bozabilecek olayları engellemek çabası içindedir. Yaşanan herhangi bir kaosta ise istenmeyen durumlara neden olabilmektedir. Bir yandan görevini yerine getirmek isterken, bir yandan toplum olarak olumsuz eleştirilere maruz kalabilme riskiyle karşı karşıyadır.

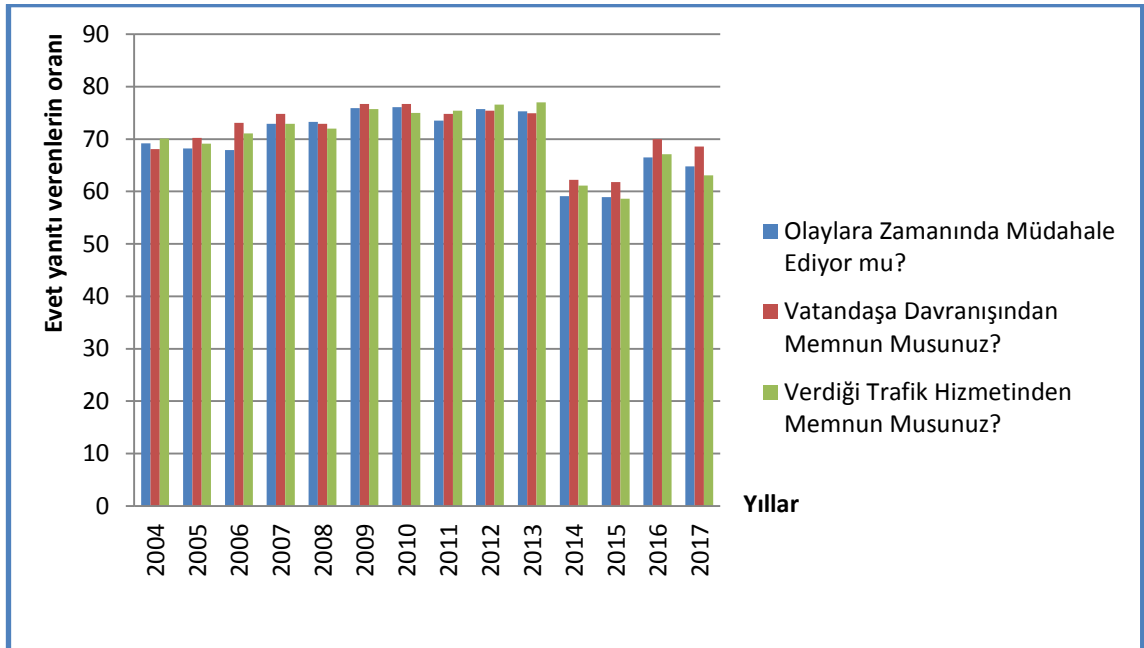
Bazen eylem alanlarında eylemciler ve polis tarafından şiddet içeren davranışlar yaşanabilmektedir. Şiddet içeren tutum ve davranışları önleyici politikalar geliştirilebilir ve toplum destekli polis anlayışının toplumda benimsenmesini sağlayacak uygulamalara zemin hazırlanabilir.

Toplumda yaşanan tüm olaylar toplum olarak algılarımızı değiştirebilmekte ve kişisel olarak davranışlarımıza yansiyabilmektedir. Bununla ilgili TÜİK tarafından yapılan memnuniyet bağlamındaki araştırmada polisten memnuniyet derecesi 2013 yılından 2017 yılına kadar olan yıllarda, daha önceye nazaran bir düşüş yaşandığını göstermektedir.

TÜİK tarafından yapılan araştırmada yer alan temel sorular;

- Olaylara zamanında müdahale ediyor mu?
- Vatandaşa davranışından memnun musunuz?
- Verdiği trafik hizmetinden memnun musunuz? şeklinde yer almaktadır.

Polis ve jandarma hizmetleriyle ilgili konular, Yaşam Memnuniyeti Araştırması'nda 2004-2017 yılları baz alınmıştır. Çalışmanın temel aktörü polis olması nedeniyle sadece araştırmanın polislerle ilgili veri kısmı ele alınmıştır.



Grafik 1: Polis ve Jandarma Hizmetleriyle İlgili Konular, 2004-2017

Kaynak: TÜİK, Yaşam Memnuniyeti Araştırması, 2004-2017

Toplumsal olarak bilinçaltında oluşan algılar, yaşamın tümüne dair olabilmektedir. Zamanla bu algı söylemlerimize ve davranışlarımıza yansımaktadır. Polise yönelik algımız çerçevesinde bir korku ritüeli olarak söylemlerde bulunabiliyoruz. Günlük yaşantımızda aile büyükleri tarafından çocukların herhangi bir olumsuz davranışta bulunmasını istemediğimiz durumlarda “Polis amca geliyor” ifadesini kullanarak istemediğimiz durumları engellemeye çalışmaktayız (Gölge, 2009: 13). Toplumda oluşan bu söylemler günlük yaşantımızda kullandığımız veya rastladığımız bir durum olabilmektedir. Basit bir olgu olarak görülse bile aslında toplum olarak kendi bilinçaltımızda yerleştirdiğimiz polise yönelik genel bir yargımız olduğudur. Oluşan bu genel yargıyı engellemek için toplum üyeleri ve polis arasında iletişimin kurulması ve polisin kendisini ifade edebileceği bir alanın sağlanması gerekmektedir.

Diğer taraftan polisin toplum üyelerine karşı algısı da etkileyici bir unsurdur. Polis mesleği gereği oluşan algısı suçları çözümlenmeye odaklı olması, bu algının polisin bir süre sonrasında çevresindeki tüm olaylara ve kişilere şüpheli yaklaşmasına her an temkinli davranmaya itmektedir ve polisin bu duruşu toplumdaki bireylerle ilişkisini engelleyici bir unsur olmaktadır (Yonca, 2011: 145). Genel olarak bakıldığında polislerin meslekleri itibarıyla oluşan alt kültürün etkisiyle toplumda çok fazla sosyal olamadıkları fark edilmektedir. Toplumdaki bireylerinde polisin bu yaklaşımları doğrultusunda algılarında değişimler yaşanmaktadır.

Bunun dışında diğer en önemli etken ise medyaya yansıyan haberler ve bu haberlerden elde edilen bilgilerin etkilemesidir. Etki derecesi bireyin medya mesajındaki bireysel algısına bağlı olsa da, medyada yer alan polisiye olayların bireyin polis hakkındaki düşüncelerinde güçlü bir etkiye sahip olduğu göz ardı edilemez (Yonca, 2011: 127).

İletişimin hız kazandığı günümüzde medyada olayların yansımaları ve bireylerin sadece medyada yansıyan haber doğrultusunda karar vermesi ise çok tutarlı bir kanı olmayabilir. Çoğu zaman yapılan ise tek bir olgu etrafından tümevarımlarda bulunmamızdır.

Medyada yer alan polislerle ilgili tek bir haberle olumlu olarak imaj sergileyen polislerin bir tavır ya da olaydaki tutumuyla algımızda değişimler yaşanmasına neden olabilmektedir. Olayların yoğunluğunda polisin yanlış bir tavır günümüzde iletişimin son derece hızlı olduğu bir toplum olarak medyada tek taraflı sunulması; toplumdaki

bireyleri farklı çıkarımlarda yanlış algılanmasına sebebiyet vermektedir (Öksüzler, 2011: 37). Tek bir olaya veya duruma endeksli olarak tüm yapılan olumlu davranışların ters-düz edilmesi algının ne derece önemli olduğunu göstermektedir. Sadece tek bir hataya bağlı olarak veya zamana odaklanarak yargılamak çok doğru bir tespit olmamaktadır.

Ülsever, polis ve imaj konusuyla bağdaşan bir ifadede bulunmaktadır. Ülsever'in ifadesinde polis mesleğiyle ilgili bir genel bir durumdan bahsetmektedir. *“Belki de dünyanın en nankör meslekleri futbol kaleciliği ve polisliktir. İkisinde de millet sadece onların yedikleri kaçırdıklarını hatırlar, tuttuklarını, yakaladıklarını hemen hiç anmaz.”* (Ülsever, 2003).

Toplum olarak bireylerin başarıları çok fazla takdir görmediği gibi çok fazla dile de getirmemekteyiz. Aksine başarısızlık söz konusu olduğunda ise çok fazla dile getirmekte olup aşırı olumsuz eleştirilere yer vermekteyiz. Yapılan bu tarz olumsuz eleştirel yaklaşım görevini yerine getiren polislerin çalışma yaşamındaki motivasyonunu demoralize ettiği göz ardı edilmektedir. Motivasyon düşüklüğünün yaşanması bir süre sonra performansı olumsuz yönde etkilemektedir. Bireyin kapasitesini aktif bir şekilde kullanamamasına, bireyin sahip olduğu bilgi ve yeteneklerini performansına sağlıklı bir şekilde yansıtamamasına neden olmaktadır (Tunçer, 2013: 93).

Polis, zor çalışma koşullarında huzur ve güvenliği sağlamaya çalışırken diğer taraftan da toplumdaki imajı için çaba sarf etmektedir. Toplumdaki bireylerin polisin imajıyla ilgili soru işaretlerinin giderilmesi için bilgilendirmelerin yapılması ve polis-birey arasındaki iletişim iyi bir şekilde gerçekleştirilmesini sağlayacak eğitim imkânı tanınabilir.

2.5. Emniyet Teşkilatı Mensuplarının Örgütlenme Sorunu

Toplumsal yaşamın içinde yaşanan eşitsizlikleri ve haksızlıkları ortadan kaldırmak için normlara ihtiyaç duyulmaktadır. İş yaşamında genel bir ayırım yaptığımızda, iki aktörden bahsedebiliriz. Bahsettiğimiz bu aktörler; işverenler ve çalışanlardır. Aynı alan içerisinde farklı amaçları benimseyerek iş yaşamında yer almaktadırlar.

Birey olarak empati duygusu bazen çalışma yaşamında yer vermek pek mümkün olmamaktadır. Taraflar öncelikle kendi haklarını savunmaktadırlar. İnsanın doğası

gereği her birey sistematik olarak kendi menfaatlerini öncelikli olarak düşünmektedirler. Bu düşünce kanısı, bazen çalışma örgütlerinde çatışmalara, haksız kararlara neden olmaktadır. Bireyler hakkında doğru karar vermek işveren açısından zorlaşabilmekte ve bazen çalışan bireyler haksız kararlara maruz kalabilmektedir. Bu durumların önüne geçme noktasında örgütsel bir desteğe ihtiyaç doğmaktadır.

Çalışma yaşamında örgütsel desteğin oluşmasında önemli bir yeri olan örgütler sendikalardır. Sendikalar genel bir tanımlamayla çalışanların hak ve menfaat korumak için kurulan örgütlerdir. Bireysel olarak ifade edemediğimiz problemlerde örgütsel olarak bir araya gelerek bireyin hakkını savunmak ve her iki alanın menfaatlerini koruyarak çözümler üretmektedir. Aslında çalışma yaşamında önemli payları bulunmaktadır. Önemli payı bulunan sendikaların, polislerin çalışma yaşamında ise yoksun bırakılmıştır.

Çalışanlar için bir denge unsuru olarak aktif rol oynayan sendikalardan polislerin mahrum kalması ekonomik, sosyal ve birçok konuda yaşadıkları sorunları dile getirmede eksik kalmaktadır. Polislerin meslek olarak toplumda önemli yeri olan ve zor çalışma koşulların içerisinde görev ve sorumluluk bilinciyle güvenliğini sağlamaktadırlar. İş koşullarında birçok sorun yaşamaktadırlar. Bunların bazıları toplumsal olarak farkındalık kazanılmış ve iyileştirici çözümler üretilmiştir. Fakat bazıları belki de geri planda kalmış ya da farkındalık kazanmamış problem olabilmektedir. Bu çözüm üretilmemiş problemleri tek bir birey olarak dile getirmek pek mümkün olmayabilir. Dile getirildiğin de bireyin iş kaybetme korkusu ya da iş ortamında farklı bir imaja neden olabilir endişesi örgütsel sessizliğe neden olmaktadır. Yaşanan bu sessizlik sadece sorunların yokmuş gibi bir varsayımla hareket etmek iş sürecinin sağlıklı bir şekilde ilerlemesini engelleyebilmektedir. Çalışma yaşamında oluşan bu gibi olumsuz durumlara çözümler üretecek ve sorunların dile getirilmesi noktasında yardımcı olan sendikalar, hem çalışma yaşamının etkin bir şekilde yürütülmesine hem de toplumun rasyonelleşmesinde önemli rol üstlenmektedirler (Strangleman ve Warren, 2015: 193).

Farklı bir perspektiften baktığımızda sendikal haklara sahip olan çalışanlar gibi polislerinde sorunları dile getirebilecekleri bir örgütsel destekleri olmalı. Bu mesleğin

taşıdığı sorumluluk ve mesleğe dair herhangi bir zedeleyici normları kapsamayacak şekilde düzenlemelerle yerine getirilebilir.

Demokrasi anlayışının geniş boyutlara taşınmasında mihenk taşı olan “*sendika hakkının*” belli bir meslek grubunda yer aldıkları için polislerden esirgenmesi çok doğru olmayabilir ve bu durum aksine demokratik ülkelerde emniyet mensuplarına haklarını korumak adına sendika hakkına izin verilmesi güvenlik açısından emir komuta ve disiplin açısından zedelediğini de göstermektedir (Gülmez, 2016: 103).

Polislerin sendika hakkından yoksun bırakılması Anayasanın 51.maddesinde “*çalışanlar ve işverenlerin sendikaya üye olmaları hakkının düzenlenmesinde milli güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlak ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması amaçlarıyla kanunla sınırlanabileceğidir*” dayanmaktadır.

Araştırmanın bulgularında da değindiğimiz üzere; polislerin sendika haklarından mahrum kalması, sistematik olarak iş sürecinde kendilerini yalnız hissettirebilmektedir. Bu noktada makul koşullar altında kendi sorunlarını dile getirebileceği ve aynı meslek grubunun yer aldığı iş partnerleriyle birlikte oluşturulacak bir destek birbirlerine anlama da ekonomik ve sosyal anlamda yaşadıklarını sorunlara bir arada çözümler üretmede önemli bir unsur olmaktadır.

Maruz kalınan sorunlar ifade edildikten sonra ilerleyen üçüncü bölümde ise araştırmanın amacı çerçevesinde polislerin çalışma koşullarının incelenmesi gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular ve değerlendirmeler sonucunda, araştırmanın amacına yönelik iyileştirici öneriler yer almaktadır.

BÖLÜM 3: ARAŞTIRMANIN ÇERÇEVESİ

Araştırmanın son bölümü olan bu bölümde gerçekleştirilen saha araştırması yer almaktadır. Öncelikli olarak araştırmanın süreci ve hazırlık aşaması ifade edildikten sonra araştırmanın amacı ve önemi, araştırmanın kapsamı ve yöntemi, araştırmanın sınırlılıkları aktarılmıştır. Daha sonrasında ise yapılan araştırmanın bulguları ve bulguların değerlendirilmesi sunulmuştur.

3.1. Araştırmanın Süreci ve Hazırlık Aşaması

Araştırma süreci birbirini izleyen aşamalardan oluşan dizi seti olarak yer alır ve bu sürecin birbirini takip eden aşamaları genel olarak;

- *Araştırma konusunun saptanması,*
 - *Araştırma ile ilgili ön bilgilerin verilmesi,*
 - *Varsayımların kurulması, yaklaşım ve modelin seçilmesi,*
 - *Araştırmanın planının yapılması,*
 - *Verilerin toplanması, varsayımların sınanması*
 - *Verilerin çözümlenmesi, bulguların yorumlanması, genel sonuç şeklindedir*
- (Aziz, 2015: 37-39).

Araştırma, Doğu Marmara Bölgesi'nde çalışan polis memurlarının çalışma koşulları ve bu koşullar içerisinde yer alan sorunların ortaya konmasına yöneliktir. Araştırmanın Doğu Marmara Bölgesini kapsamaması, araştırma sürecinin daha uzun zaman dilimine yayılmasına neden olmuştur. Bu süreçte Sakarya, Yalova, Bolu, Kocaeli, Düzce illerine farklı zamanlarda seyahat edilerek, mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Mülakatlar *Mart 2018-Ağustos 2018* tarihleri arasında, genel itibariyle süreleri en az 20 dakika, en fazla 270 dakika şeklinde gerçekleştirilmiştir. Mülakatlarda yer alan görüşmecilerin 4'ü ile telefonla diğerleriyle ise yüz yüze mülakat yapılmıştır.

Polislerin yoğun çalışma saatlerinde çalışıyor olmaları ve çalışma saatleri dışında ek göreve çağırılması, mülakat sürecinin uzamasına veya yarıda kalmasına neden olmuştur. Bu durumun yaşanması süreci biraz daha aşamalı ilerlemesine sebebiyet vermiştir.

Görüşmeye katılacak görüşmecilerle yapılan görüşmeler gönüllülük ve gizlilik esasına dayalı olarak yapılmıştır. Bu bağlamda görüşme taleplerinin zaman zaman

reddedilmesi, bekleme sürelerini oluşturmuştur. Ayrıca bu taleplerin reddedilmesi, örnekleme oluşturan illerdeki görüşülen görüşmece sayılarında farklılaşmaya yol açmıştır. Bu durumun yaşanması sayısal olarak eşitliliğin yakalanamamasına ve bekleme süresinin uzamasının dışında, araştırmaya etkileyecek herhangi başka bir olumsuz etkisi bulunmamaktadır.

3.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Değişen küresel koşullar ve beraberinde yeni güvenlik tehditlerin ortaya çıkması, güvenlik alanında çalışan polisler için çok fazla sorumluluk ve görev düşmesine neden olmaktadır. Çalışma koşullarının ağırlaşması beraberinde çalışma bünyesinde yer alan riskleri ve sorunları da arttırmaktadır. Polislerin meslek olarak içerisinde yer aldıkları çalışma koşullarının incelenmesi ve bu çalışma koşullarına dair maruz kaldıkları sorunları ve mesleğin taşıdığı riskleri ortaya koymak, çalışma yaşamlarının arka planlarında yaşanan zorlukları ortaya çıkartmak, araştırmanın amacını oluşturmaktadır.

Araştırma çerçevesinde çalışma koşullarında polislerin yaşadıkları sorunları, meslek olarak algıları ve uzun çalışma saatleri kapsamında iş yaşam dengesine yönelik problemleri, polislerin çalışma koşullarındaki beklentileri dile getirilmesi çalışmanın önemini vurgulamaktadır. Çalışmada ayrıca bu noktada da iyileştirici çözümler aranması açısından da önem taşımaktadır.

3.3. Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi

Bu çalışma nitel bir yöntemle gerçekleştirilmiştir. Nitel araştırma, insanların hayatlarını nasıl anlamlandırdıklarıyla ilgili bir anlayış geliştirmek ve beraberinde anlamlandırma sürecini ana hatlarını çizmek, insanların deneyimleri nasıl yorumladıklarını tarif etmek amacını taşıdığı için bu çalışmada tercih edilmiştir (Merriam, 2015: 14).

Nitel araştırma çerçevesinde veri toplama yöntemi olarak “*mülakat yöntemi*” ile veriler elde edilmiştir. Mülakat yöntemi, katılımcıya sorular yönlendirerek elde edilen verilerdir (Johnson ve Christensen, 2014: 198). Bu doğrultuda seçilen örnekleme yapılan mülakat yöntemi ise *yarı biçimsel mülakat* seçilmiştir.

Araştırmanın *evreni*; Doğu Marmara Bölgesi'nde çalışan polislerden oluşmaktadır. *Basit tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemiyle* 31 polis belirlenmiştir.

Katılımcıların illere göre dağılımını incelediğimizde;

- **Kocaeli:** 3 Kadın Polis, 8 Erkek Polis
- **Sakarya:** 1 Kadın Polis, 8 Erkek Polis
- **Düzce:** 5 Erkek Polis,
- **Yalova:** 2 Erkek Polis, (Biri emekli polis)
- **Bolu:** 4 Erkek Polis, şeklindedir.

Örnekleme içerisinde emekli bir polise yer vermek çalışmanın farklı perspektiflerden incelenmesini sağlamak amacıyla tercih edilmiştir. Örnekleme alanı dışında Bursa ilinden de bir kişiyle de görüşme yapılmıştır. Kolayda örnekleme yönteminin sağlamış olduğu görüşme fırsatının değerlendirilmesi için tercih edilmiştir. Örnekleme içerisinde kadın polislerin daha az olması, erkek polislerin yoğun olmasının sebebi; meslek olarak erkeklerin yoğun olduğu bir meslek olmasıdır. Sayısal olarak baktığımızda da veriler, bu yoğunluğu kanıtlar niteliktedir.

Çalışmanın birinci bölümünde de yer verdiğimiz TÜİK verilerinin yıllara dağılımını incelediğimizde (2003-2018 yılları) cinsiyete göre polis sayısı ve oranı aşağıdaki tablodaki gibi erkek ağırlıklı olduğunu göstermektedir (Cinsiyet oranı ile erkek polis sayısının toplam polis sayısına oranının ve kadın polis sayısının toplam polis sayısına oranının yüzde olarak ifade edilmesini göstermektedir).

Tablo 6:
Cinsiyete Göre Polis Sayısı ve Oranı

Yıl	Sayı			Oran-(%)	
	Toplam	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
2003	171 330	162 553	8 777	94,9	5,1
2004	171 902	162 722	9 180	94,7	5,3
2005	175 044	165 510	9 534	94,6	5,4
2006	181 196	171 196	10 000	94,5	5,5
2007	187 510	177 099	10 411	94,4	5,6
2008	193 142	182 253	10 889	94,4	5,6
2009	204 376	192 810	11 566	94,3	5,7
2010	213 787	201 690	12 097	94,3	5,7
2011	228 419	215 714	12 705	94,4	5,6
2012	238 247	225 082	13 165	94,5	5,5
2013	246 764	233 228	13 536	94,5	5,5
2014	253 361	239 502	13 859	94,5	5,5
2015	257 503	243 288	14 215	94,5	5,5
2016	250 738	235 735	15 003	94,0	6,0
2017	260 226	243 602	16 624	93,6	6,4
2018	267 814	250 136	17 678	93,4	6,6

Kaynak: Emniyet Genel Müdürlüğü, 2003-2018

Araştırmada Kocaeli ve Sakarya illerinde görüşülen polis sayılarının fazla olması, bu iki ilde nüfus yoğunluğunun ve görev yapan polis sayılarının yüksek olmasından kaynaklanmaktadır. Örneklem sayılarının belirlenmesinde, illerin nüfus yoğunluğu ve polis sayıları baz alınması; nüfus yoğunluğunun polis sayılarıyla benzerlik göstermesinden dolayı tercih edilmiştir.

İllere göre nüfus yoğunluğuna baktığımızda, araştırmamıza konu olan illerin nüfus yoğunlukları sıralaması şu şekildedir:

Tablo 7:
Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi

İl	Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi						
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Bolu	276 506	281 080	283 496	284 789	291 095	299 896	303 184
Kocaeli	1 601 720	1 634 691	1 676 202	1 722 795	1 780 055	1 830 772	1 883 270
Sakarya	888 556	902 267	917 373	932 706	953 181	976 948	990 214
Yalova	206 535	211 799	220 122	226 514	233 009	241 665	251 203
Düzce	342 146	346 493	351 509	355 549	360 388	370 371	377 610

Kaynak: TÜİK, 2018

Tabloda sadece güncel altı yılın verileri ele alınmıştır. Tabloda görüldüğü gibi bu beş ilin arasında en yoğun ilden en aza doğru sıralama yaptığımızda; Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu ve en son olarak Yalova yer almaktadır. Nüfus yoğunluğunun polis sayılarıyla benzerlik göstermesi, örneklem sayılarında illerin nüfuslarıyla özdeşleştirerek, farklı sayılarda görüşmecilerle mülakat yapılması tercih edilmiştir.

Örneklem yöntemlerinden *kolayda örnekleme yöntemi* seçilmesinde “*araştırmacının çevresinde, yakınında bulunan tanıdık çevreden çekilerek*” elde edilmesi şeklinde yapılan bir yöntem olmasından dolayıdır (Aziz, 2015: 54). Daha sonraki araştırma sürecinde kartopu yöntemi de tercih edilmiştir.

Kartopu örnekleme yöntemine araştırmada yer verilmesinin nedeni “*zor evrenlerde üye seçmek istediğimizde veya bir örnekleme çerçevesinin mevcut olmaması durumunda faydalı olmasından*” dolayıdır (Johnson ve Christensen, 2014: 232).

Mülakatta yönlendirilen soruları oluştururken öncelikli olarak literatür taraması yapılarak daha önceden bu konuda yapılan çalışmalar incelenmiş ve model olarak yararlanılmıştır (Şahin, 2013; Bal, 2003; Metin 2016; Karakaş, 2003). *Yarı biçimsel mülakat yönteminde* yönlendirilen sorular açık uçlu sorulardan oluşan soru setleri oluşturularak veriler elde edilmiştir.

Açık uçlu soru tipi genel olarak tanımladığımızda “*araştırmacı tarafından herhangi bir yanıt önceden hazırlanmaması ve bu noktada görüşmecinin özgür yanıtlanmasında ve görüşmecinin sınırlandırılmamasında*” etken bir yöntemdir (Aziz, 2015: 94).

Bu araştırmamızda daha özgür ve objektif cevap verilmesi adına ve karşıdaki görüşmecinin belirli cevaplar arasında sınırlandırılmasını önlemiştir.

3.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma sürecinde evreninin belirlenmesi noktasında sayısal verilere ulaşma talebinin reddedilmesi, araştırma evreninin büyüklüğü ile ilgili net bir bilgi edinilememesine neden olmuştur. Çalışmanın beş ille ve bu illerde görüşülen polislerle sınır olması, elde edilen bulguların sadece bu illerle ilgili çalışma koşullarının açık tasvirinin sunulması ve bütün bölgelerle genelleştirilememesi anlamına gelmektedir.

Araştırma doğrultusunda mülakatlarının belirlenen zaman periyotlarının dışına çıkması ve farklı illerde görüşme taleplerini aynı ölçüde kabul edilmemesi araştırmanın diğer bir sınırlılığını oluşturmaktadır.

TÜİK tarafından yer verilen verilerde 2003-2018 yıllarındaki polis sayıları ilgili kadın ve erkek polis sayısı ve oranı belirlenmiştir. Çalışmanın son altı yılındaki sayısal verilerini göz önünde bulundurduğumuzda, kadın çalışanlarının sayısının, erkek çalışanlarına göre daha düşük olduğunu göstermektedir.

Tablo 8:
2013-2018 Yıllarındaki Cinsiyete Göre Polis Sayısı ve Oranı

2013	246 764	233 228	13 536	94,5	5,5
2014	253 361	239 502	13 859	94,5	5,5
2015	257 503	243 288	14 215	94,5	5,5
2016	250 738	235 735	15 003	94,0	6,0
2017	260 226	243 602	16 624	93,6	6,4
2018	267 814	250 136	17 678	93,4	6,6

Kaynak: Emniyet Genel Müdürlüğü, 2003-2018

Bu bağlamda ise örnekleme kadın çalışanların sayısının daha az olmasına neden olmaktadır. Örnekleminin erkek katılımcıların yoğun olduğu bir araştırmaya dönüştürmektedir.

3.5. Araştırmanın Bulguları ve Değerlendirilmesi

Araştırma elde edilen veriler belirlenen temalar doğrultusunda değerlendirilmiştir. Belirlenen temalar öncesinden görüşmecilerin ve aileleriyle ilişkin demografik özellikleri ele alınmıştır.

3.5.1. Katılımcılarla İlgili Demografik Bilgileri

Aşağıda yer alan tabloda Doğu Marmara Bölgesi'nde çalışan polisler için demografik özellikler yer almaktadır.

Tablo 9:
Katılımcıların Nitelikleri

Katılımcı	Demografik	Yaş	Medeni durumu	Eğitim durumu	Kıdem	Cinsiyet
S1		50	Evli	Üniversite	27	Erkek
S2		45	Evli	Üniversite (Üç Üniversite)	21	Erkek
S3		36	Evli	Üniversite	13	Kadın
S4		40	Evli	Üniversite	18	Erkek
S5		41	Evli	Üniversite	20	Erkek
S6		46	Evli	Üniversite	22	Erkek
S7		36	Evli	Üniversite	12	Erkek
S8		41	Evli	Üniversite	20	Erkek
S9		40	Evli	Üniversite	17	Erkek
K1		28	Bekâr	Üniversite	1,5	Erkek
K2		39	Evli	Lise	17	Kadın
K3		46	Evli	Üniversite	30	Kadın
K4		33	Evli	Üniversite	11	Erkek
K5		26	Bekâr	Üniversite	3,5 ay	Kadın
K6		26	Bekâr	Üniversite	3 ay	Erkek
K7		25	Evli	Üniversite	1,5	Erkek
K8		48	Evli	Lise	23	Erkek
K9		34	Evli	Üniversite	13	Erkek
K10		39	Evli	Üniversite	17	Erkek
K11		37	Evli	Üniversite	10	Erkek
D1		51	Evli	Üniversite	28	Erkek
D2		32	Evli	Üniversite	11	Erkek
D3		46	Evli	Ön Lisans	23	Erkek
D4		35	Evli	Üniversite	14	Erkek
D5		50	Evli	Üniversite	24	Erkek
B1		32	Evli	Üniversite	7	Erkek
B2		40	Evli	Üniversite	11, 4 ay	Erkek
B3		23	Bekâr	Ön Lisans	3	Erkek
B4		31	Evli	Üniversite	5	Erkek
Y1(emekli)		55	Evli	Lise	29, 8 ay	Erkek
Y2		45	Evli	Üniversite	23	Erkek
BR		35	Evli	Üniversite	9	Erkek

Doğu Marmara Bölgesinde yer alan illerde Yalova, Bolu, Sakarya, Kocaeli ve Düzce’de çalışan polislerin demografik özellikleri incelediğimizde; 27’si evli, 4 ‘ü bekârdır. Genel olarak üniversite, ön lisans veya lise mezunlardır. En uzun bu meslek içerisinde

yer alan 30 yıl çalışmış kadın polis memuru ve en aza kıdeme sahip ise 3 aylık polis memuru olan Kocaeli'ndeki polis memurudur.



Tablo 10:
Katılımcıların Hane Halkı Bilgileri

Katılımcı	Demografik	Eşinizin Çalışma Durumu	Eğitim Durumu	Hane içi Kişi Sayı	Çocuk sayısı ve eğitim durumu
S1		Çalışmıyor	Lise	4	İlköğretim:1 Lise:1
S2		Çalışmıyor (Öğretmen/Atanamadı)	Üniversite	4	Üniversite:1 İlkokul:1
S3		Çalışıyor (Polis)	Ön lisans	4	İlkokul:1 - : 1
S4		Çalışmıyor	İlköğretim	4	İlköğretim:2
S5		Çalışmıyor	Lise	5	Lise:1 Ortaokul:1 İlkokul:1
S6		Çalışmıyor	Üniversite	3	İlköğretim:1
S7		Çalışıyor (Özel Sektör)	Üniversite	4	Anaokulu:1 -:1
S8		Çalışmıyor	İlkokul	5	İlköğretim:1 Lise:1
S9		Çalışmıyor	Lise	4	Lise:1 İlköğretim:1
K1		-	-	1	-
K2		Çalışıyor (Polis)	Lise	4	İlköğretim:1 İlkokul:1
K3		Emekli (Emniyet Mensubu)	Üniversite	4	Üniversite:1 Lise:1
K4		Çalışmıyor	Lise	3	-:1
K5		-	-	1	-
K6		-	-	1	-
K7		Çalışmıyor	Üniversite	2	-
K8		Çalışıyor (Polis)	Lise	4	İlkokul:1 - : 1
K9		Çalışıyor (Özel Sektör)	Lise	5	İlkokul:2 Anaokulu:1
K10		Çalışmıyor	Üniversite	4	İlköğretim:1 İlkokulu:1
K11		Çalışıyor (Öğretmen)	Üniversite	5	-:3
D1		Çalışmıyor	İlköğretim	4	Üniversite:1 -:1
D2		Çalışmıyor	Lise	3	Anaokulu:1
D3		Çalışmıyor	İlkokul	5	Üniversite:1 Lise:1 İlköğretim:1
D4		Çalışmıyor	Lise	5	İlköğretim:1 İlkokul:1 -:1
D5		Çalışmıyor	İlkokul	4	Üniversite:1 -:1
B1		Çalışmıyor	Üniversite	3	-:1
B2		Çalışmıyor	Üniversite	4	Anaokulu:1 -:1
B3		-	-	1	-
B4		Çalışıyor (Özel Sektör)	Üniversite	2	-
Y1 (emekli)		Çalışmıyor	Lise	4	Lise:2
Y2		Çalışmıyor	Lise	3	Lise:1
BR		Çalışıyor (Özel Sektör)	Üniversite	3	-:1

Tabloda (-) ibaresi: Bilgi edinilemeyecek durumu ifade eder.

Görüşmecilerin ailelerine dair demografik özelliklerine baktığımızda eşleri genel olarak çalışmamaktadır. Mesleklerine dair gerekli sınavdan geçemeyip işgücü piyasasında yer alamayan ya da bireysel tercihi olarak çalışmama durumunu seçip tamamen aileye dair sorumlulukları yerine getirmekle mükellef olmaktadır. Ayrıca çoğunun eşinin işgücü piyasasında olmaması, hane kazancının sadece tek kazançlı hanelere dönüştürmektedir.

Çalışan eşlerin meslek olarak 3'ü özel sektör, 2'si polis, 1'i öğretmen ve 1'i emekli emniyet mensubu olarak farklı sektörlerde çalışan bireylerden oluşmaktadır. Eğitim seviyeleri eşleriyle benzer özellikleri taşımakta ve çocuklarının genelini eğitim hayatlarına devam ettirmektedirler. Hane sayıları genel olarak günümüz toplumlarında oluşan çekirdek aile tipinden oluştuğunu göstermektedir.

3.5.2. Çalışma Sürelerine Yönelik Algı

İşgücü piyasalarında yer alan meslek gruplarının yer aldığı çalışma süreleri yaşamlarının genel gidişatlarını etkileyen en önemli faktördür. Benzer çalışma saatlerinin dışında spesifik çalışma saatlerinin yer aldığı mesleklerde bulunmaktadır. Çalışma sürelerinin uzun süreleri kapsamı fizyolojik olarak hem yorucu hem de yıpratıcı olmakla beraber bireyin ayrı bir yaşam alanı oluşturması konusunda da engelleyici unsur olarak yer almaktadır.

Polislerin çalışma süreleri, alışılmışın dışında kalan çalışma saatleri ile bütünleşmektedir. Vardiya sisteminin içerisinde 12/12, 12/24, 12/36 ve bunların dışında büro içerisinde yer alanları kapsayan sabah 08.00 akşam 17.00 şeklindeki çalışma tipleri görülmektedir. Bazen ise ek görevlerle birlikte çalışma saatlerinin belirlenmesi pek mümkün olmayabiliyor. Y2'ye yönlendirdiğimiz çalışma saatleri sorusuna “*Belirsiz*” diye ifade etmesi gibi.

Polislerin çalışma süreleri genel olarak tek bir çalışma sisteminin yer almadığı farklı uygulamaların olduğunu göstermektedir. Bunun temelinde ise işin yoğunluğu, çevresel faktörler, personel eksikliği gibi birçok etmen sayılabilir.

Polislerin çalışma koşulları içerisinde kalıplaşmış bir çalışma saatinden bahsetmek pek mümkün görünmemektedir.

“Belli değil Allah’a emanet çalışıyoruz” ifadesi bu realitenin destekleyen bir ifadedir.

Polislerin çalışma saatleri için “normal çalışma saatleri” şeklinde ifade ettiğimizde, görüşmecinin *“bizim bir kere normal bir çalışma saatimiz yok, normal bir mesai anlayışı yok”* olarak dile getirmesi durumu özetler nitelikte olup, bu ifade polislerin çalışma saatlerinin bulanıklığını göstermektedir.

Güvenlik probleminin günümüz koşullarında altı çizilen bir öneme sahip olması ve şiddet repertuarının genişlemesi çalışma koşullarını daha da zorlaştırmaktadır. Güvenliğe dair tüm konularda genel olarak baş aktörünün polis olması, onlara ait çalışma koşulları seyrinde de sürekli bir değişimin yaşanmasına neden olmaktadır.

Bu durumun karşısında polisin genel kanısı ise D4 ifadesindeki gibi *“Standartlaştı ek görevlere alıştık”* şekline dönüşmektedir. Çalışma yaşamının yoğunluğuna dair ek görevlerin olması, iş yaşamlarındaki iş yükünü daha da arttırmaktadır. Ek görevler kapsamında yer alan maçlar, konserler v.b. görevlendirmelerin olduğu ayrı bir iş alanını da beraberinde getirmektedir.

Örneğin; mesai bitiminde farklı bir ilde ya da aynı il içerisinde maç görevi veya herhangi bir görev nedeniyle polis ek göreve çağrılmaktadır. Bu durumda polis için yeni bir çalışma saatinin başlaması anlamına gelmektedir. Günün tüm yorgunluğuna, stresine ve belki de zor bir iş mesaisinin geçirilmesine rağmen yine de polis görevinin başında bulunmaktadır.

“2 gün çalışıp, 1 gün izinliyim. Birimlere göre değişiyor. Kâğıt üzerinde olan 240 saat çalışıyoruz, kâğıt üzerine yazılmayanla birlikte 300 saat oluyor ek görevle”

Elde edilen bulgulara göre polislerin günün neredeyse tümünü bu zor ve meşakkatli iş yaşamında geçirdikleri gerçeğidir. Bu yoğunlukta bir çalışma temposu içerisinde bir bireyin ne kadar yüksek bir performansa sahip olması ya da ne kadar uzun süreye kadar fizyolojik olarak olumsuz sonuçlar doğurmayacağı beklenebilir. Bu uzun süren çalışma saatleri, polisin zamanla çalışma yaşamını zor bir sürece dönüştürmektedir.

İzin zamanında ek görevin gelmesiyle görev başına gelen polisin, dinlenmeye ait bir zamanları pek kalmamaktadır.

“İstirahatta olunsa bile geliniyor, çok fazla yaşıyoruz. Personel yetersizliğinden dolayı sık yaşıyoruz”

“2 gün izin hakkımız var kullanamıyoruz ek görev oluyor en fazla 1 gün kullanabiliyoruz”

Bu durumun yaşanmasında personel yetersizliği, toplumsal olaylar ve güvenlik zafiyetine neden olacak durumların yaşanmaması içindir. Fakat bu bağlamda göz ardı edilen polislerin yeterli dinlenme vaktinin çok fazla olmadığı ve eğer mesai bitip eve dinlenmeye giderken ek görevle tekrar görev başına gelen polis, o izin kapsamında görevin uzaması ve bitiminde çalışma şartlarına göre mesaisi başlıyorsa yine görev başında bulunarak kendi izin hakkından feragat etmektedir. Polisin feragat ettiği izin için ise zaman telafisinin olmaması diğer bir gerçektir.

Diğer bir hususta çalışma sürecine ait bu olgunun, işgücü piyasalarında yer alan meslek gruplarıyla karşılaştığımızda ise görülmesinin pek mümkün olmamasıdır. Bu polislerin uzun sürelerde çalıştıklarını göstermektedir.

Belirlenen çalışma saatleri dışında ek görev kavramı aslında polisliğin bu yoğun temposunu arttırmakta ve çalışma saatlerini uzatan ek görevler tüm meslek için dile getirdiğimiz “mesai kavramını” polislik mesleği içerisinde dile getirmemizi imkânsız kılmaktadır.

“Bugün mesai bitti” cümlesi ucu açık bir hal almaktadır. Çünkü her an görev gelebilir ve mesai bitimi gerçekleşmesi durumunda “yarına devam ederim ya da başka bir iş gününde yaparım” gibi cümleler kurmak pek mümkün değildir. Meslek olarak güvenliğin sağlanması ve bu misyonu taşıması bir noktada bekletilme veya erteleme şansını ortadan kaldırmaktadır.

Çalışma yaşamının bütününe baktığımızda çalışma sürelerine yönelik algıları, iş partnerleriyle olan ilişkileri de etkilemektedir. Kadın ve erkek polis arasında görev paylaşımı veya çalışma saatleri açısından her iki tarafında hissettiği pozitif bir ayrımcılığın olmasıdır. Bu noktada pozitif ayrımcılığın gerekliliği açısından farklı

görüşler bulunmaktadır. Erkek polislerin bir kısmı haksızlık olarak değerlendirilmekte bir kısmı ise makul karşılamaktadır. Bir kısmı ise böyle bir ayırım olmadığına yöneliktir.

“Polisin dışısi erkeği olmaz” kanısını savunan da olmaktadır.

Bu ifade bir bağlamda nötr bir alanda yer alarak, polislik mesleğini cinsiyete göre değerlendirilmemesi gerektiğidir.

Polislik mesleğinde kadın ve erkek polis arasında pozitif ayrımcılığı yaşanmasını haksızlık olarak gören kısımda ise;

“Örf ve adetlerimize göre biraz daha hassas oluyoruz. Bütün standartlara bakıldığında ise haksızlık olarak düşünüyorum”

*“Ayrım var, daha hafif işlerde çalışıyorlar, haksızlık olarak görüyorum gece çalışmazlar. **Kadın erkek eşit olmalı**”*

*“Kesinlikle evet, haksızlık olarak görüyorum toplumsal olaylara girsin demiyoruz trafikte, izin konusunda oluyor sen erkeksin sana izne gerek yok oluyor, ağır bir işe gitmesinler. Ama **polislik mesleğine girerek bu şartlar içinde giriyorlar, bu şartları biliyorlar**”*

*“Kesinlikle oluyor, **eşitlikten yanayım bu eşitsizlik acımasızlık olsa da yapılmalı kadın olunca baskı uygulanmıyor bunu kullanan oluyor. Suiistimal eden çok oluyor 1 saatlik işi 8 saatte yapıyor cinsiyeti suiistimal ediyor. %30’ luk kısım bu şekilde, iş var görev veriliyor, görevi almıyor**”*

“Kadınların meslekte çok fazla işlevi yok, çalışmaya erkek polisi başka bir yere gönderirsiniz o kişi orda çalışır ama kadın poliste değiştiremiyorsunuz”

Haksızlık olarak savunan görüşlerde **“kadın-erkek eşitliği”** düşüncesi ön plana çıkmaktadır. Görev olarak kadın ve erkekler aynı görev paylaşımında olmadığıdır. İzin konusunda daha inisiyatifli yaklaşıldığıdır.

Bunun dışında bu ayırımdan bahsederken sadece kadına yönelik olmadığı düşüncesi de bulunmaktadır.

“Kadın polisler, daha rahat gece çalışmazlar. Aslında erkekler arasında bile oluyor haksızlık sadece kadınlar arasında değil bu adaletsizlik”

Haksızlık olarak düşünenlerin tam tersine farklı düşünen de bulunmaktadır.

“İster istemez tabii ki oluyor ama normal karşılıyorum sonuçta bir olay oluyor örneğin uyuşturucu satıcılarını yakalayacağız araya girmesi çok doğru olmaz orada ilk biz müdahale ediyoruz”

*“Düşünmüyorum, çalışma saatlerinde kadın polislerin işleri ayrı, bizim işlerimiz ayrı. Polisliği çok fazla yaptırmıyoruz. Genellikle kadın suçluları aramak, sınavlarda görev almak, suçluyu tuvalete götürmek tüm her şeyiyle ilgilenmek. **Kadın polis için daha zor hem anne hem polis olmak”***

Genel olarak bakıldığında ataerkil bir toplum yapısından gelen bir toplum olarak kadının ev dışında çalışma yaşamında yer alması kadının eve dair işlerde sorumluluğun aile üyelerinin ve bireyin kendisine atfetmesi ve kadının hem iş yaşamında hem özel yaşamında birçok role ve sorumluluğa sahip olması, kadının erkeğe nazaran fizyolojik olarak daha hassas bir yapıda olması, sosyo-kültürel yapı ve polislik mesleğinin cinsiyete göre kalıplaştırılmış tutumları meslek olarak pozitif ayrımcılığa zemin hazırlamaktadır.

Diğer taraftan da haksızlık olarak düşünülen kısımda bir noktada aynı paydada yer aldıklarıdır. Sadece daha objektif bir bakış açısıyla düşünmekte olup, tutumlarında ise yardımcı bir tavır sergiledikleridir.

Kadın polislerde iş konusunda partnerlerinin yardımcı oldukları ve bazen inisiyatifte buldukları düşüncesini taşımaktadırlar. Özellikle çalışma yaşamının zorluklarını en aza indirmede çalışma yaşamının paydaşlarının tutum ve davranışları çok önemlidir. Bu sayede kadın polisler mesleksel olarak yaşamış oldukları zorlukları biraz daha az hissetmelerinde önemli rol oynamaktadırlar.

3.5.3. Ücretler ve Diğer Ekonomik Sorunlar

Yaşamın ikame edilmesi açısından “ücret” çalışma yaşamının ayrılmaz bir parçası olmaktadır. Çalışan bireylerin çalışma yaşamında tatmin edici bir ücrete sahip olması

önem taşımaktadır. Ücret, bireyin hem kendi hem de aile üyelerinin ihtiyacını karşılayacak ve ekonomik anlamda güvencede hissedecek seviyede olmalıdır.

Polislerin ücret konusu da diğer mesleklere nazaran farklı bir ücret politikası bulunmaktadır. Mesai dışında yer alan ek görevlerin belirli şartlar dışında ücretlendirilmemesi (örneğin sınav görevinde ücretin verilmesi) ekonomik açıdan bir dengelemenin sağlanamamasına neden olmaktadır.

*“Mesleğimle ilgili hiçbir sıkıntı yok. Mesleğimle ilgili her türlü görevlendirme kabulüm. Mesleğimle ilgili olursa giderim. Sanatçı geliyor ya da özel bir durum oluyor öncesinden orda oluyoruz. Bittikten sonrada ordayız en çok işi ben yapıyorum ama hakkımızı alamıyorum. **Biz gurbette olunca ailemle tek ilgilenen bir benim**”*

“Türkiye şartlarında güzel bir maaş ama hak ettiğimiz bir maaş değil”

“Sürekli yakınma olmamalı. Her meslek içerisinde zorluk olur, karşılığı olmalı. Sınav haricinde polis ücret almıyor, bunun karşılığında istirahat ve ücret olsa hiçbir problem olmaz. Eğer ücretlendirme olduğu zaman hiçbir serzeniş olmaz. Çünkü bu bizim görevimiz diyoruz. 6 gün çalışıp 1 gün izinde olan sonrasında ek göreve gelince onlar için bu durum zor olur karşılığı olmaması”

“Aldığım maaştan memnunum polis az maaş alıyor demeye gerek yok. Yaptığımız işi karşılamaz”

“Öğretmenlere göre daha çok çalışıyoruz, çalışma şartlarına göre daha az maaşla stres altında çalışıyoruz. Haksızlık olarak görüyorum maddi olarak rahat çalışmıyorum. Meslek olarak görülürse yapılamaz hayatın her anında polislik devam ediyor. Zaman kalmıyor, personel sayısı yetersiz”

“Memuru motive etmek, istirahat, karşılığın ücretlendirilmemesi dışında diğer sorunlar hiç önemli değil, çalışmanın yoğunluğu, falan bizim için normal”

Genel kaygı sadece çalıştıkları süre kadar ücretlendirmenin yapılmamasıdır. Beraberinde dile getirdikleri ifade olarak; günümüz koşullarında maaşlarının iyi olduğu

fakat ek görevlerin bazı istisnai durumlar dışında ücretlendirilmemesi, kendileri açısından haksızlık olarak görmeleridir.

“3600 ek gösterge”de yer almayan polisler emekliliğe yönelik genel olarak bir kaygı taşımaktadırlar. Emekli olunca maaştaki düşüşün yaşanması kendilerini ekonomik olarak güvencesiz hissetmelerine neden olmakta ve emekli olduktan sonra ek iş arayışına yönelmektedirler.

“Karşılığını alamıyoruz üniversite mezunu olduğumuz halde lise mezunu şeklinde emekli oluyoruz.”

“Yaşam standardımızı etkiliyor birikim yapmaya çalışıyorum. Ek gösterge mutlaka olmalı”

*“Geniş geniş harcama yaşayan bir insanın, dar gelire alışması zor. **Adaletsiz olarak görüyorum**”*

*“Korku hissettiriyor, emekliliği bekliyoruz. Maaşımız kesilmesiyle arayış oluyor, ek iş düşünüyoruz kesinlikle. Masraflar artacak bizim maaşımız **azalacak ters orantı var**. Haksızlık, verilmesi gerekir, maçta güvenlik görevlileri alırken biz alamıyoruz asli görev gibi sayılıyor”*

“Çocuklarıma daha iyi bir eğitim vermek istiyorum. Maalesef ikinci işi düşünüyorum. Haksızlık oluyor özellikle para için yapılmayacak bir meslek 2 katı çalışıp her defasında karşılığını almıyoruz 3600 ek gösterge astsubay alıyor biz alamıyoruz”

*“Geçim sıkıntısı düşündürüyor. 2 çocuğu nasıl okuturum emekli olmayı düşünmüyorum. Ek iş arayışındayım. **Eşit işe eşit ücret olmalı**”*

“Eğer çocuklar okumuyorsa yeter”

Emeklilikte polislerin maaşlarının düşmesi gerçeği, ileriye yönelik ekonomik kaygı taşımalarına neden olmaktadır. Daha emekli olmadan ek iş düşüncesi oluşmakta ve bu düşünce zamanla alışılmış bir hale gelmektedir. Bu noktada genel olarak tek kazançlı hane olmaları, ileride ailenin tüm ihtiyaçları karşılamada zorluk yaşamasına neden olması kaygılarının sebepleri arasında gösterilebilir.

Günümüz koşullarında refah içinde bir yaşam sürdürmek ve alışılmış bir yaşam standardını korumak adına emekliliği ya ertelemekte ya da ek iş bulma durumunda emekli olmayı tercih etmektedirler.

Çoğunun aile üyelerinin eğitim ihtiyaçlarını, emekli olduktan sonra karşılayamama endişesi taşımaktadırlar. Bu bağlamda “eşit işe, eşit ücret politikasının gerekliliği” vurgulanmaktadır.

Polisler, genel olarak yorucu bir meslekte çalışıp daha sonrasında diğer meslek gruplarındaki bir emeklilik yaşantısı yerine çalışma yaşamında aktif bir rol almak zorunda kalmaktadırlar. Buna neden olan birçok faktör sayılabilir; aile üyelerin eğitim hayatlarına devam etmesi, hanenin tek kazançlı olması, emeklilik maaşının dışında ek gelirin olmaması, yaşam standartlarının yüksek olması gibi...

*“Meslek hayatımda aynı kaygı olduğu için çoğu kişi emekli olmadan önce ek iş netleştirip öyle emekli oluyolar. Ne iş yapacaksa sertifika ayarlar, hazırlıklı olur. En büyük haksızlık olarak değerlendiriyorum. **Adalet dağıtan bir kurum adalet görmüyor en büyük haksızlık**”*

Aktif bir çalışma yaşamından sonra kariyerlerinin emeklilik evresinde olması gerekirken, durum farklılaşmaktadır. Kariyer yaşamının evrelerinden “kurma evresi (iş arama)” olan evreye bir geri dönüş görülmektedir. Tekrar edilen bu dönüşle, tekrar bir iş arama, bulma çabasına girmektedirler.

Tek bir fark sadece fizyolojik olarak çalışma yaşamında eskiye nazaran aynı performansı taşıyabilecek durumda olmamasıdır. Birey emeklilik döneminde, genel olarak güvenceli hissederek yaşamlarına devam etmek ister. Polisler ise emeklilikle beraber yaşamlarını güvencesiz hissetmekte ve gelecek kaygısı taşımaktadırlar.

“55 yaşına kadar yaşar mıyım onu bilmiyorum. Gece çalışıyorum stresli yaşıyoruz emekliliği şuan da düşünemiyorum”

*“Emekli olunca hiç ücreti düşünmüyorum. Emekli olayımda. **Eşit işe eşit ücret verilecekse 1000 saate yakın çalışıyoruz. Bizde kabullenmişlik var evet şuan maaşlarımızdan memnunuz**”*

Polislerin bir kısmı ise emekliliğe dair pek umutlu değil. Yoğun tempoda çalışmanın getirisi olarak fizyolojik bir yorgunluk içerisinde yer almaları ileriye dair plan yapmalarını engellemektedir. Kimi zaman da bu temponun yoruculuğu, geleceğe yönelik taşıdıkları kaygıları unutturmakta ve sadece emekliliğe odaklanmaktadırlar.

Diğer ekonomik sorunlardan biri de yeterli sayıda lojman imkânının olmamasıdır. Bu durum personel durumuna göre ve bu hakları tercih etme açısından, il bazında değişkenlik göstermektedir.

“Her memur 5 yıl oturma hakkı var her memurun isteyip istememe durumu var. Lojmanlardan memnunum fakat az. Lojman ailelerimizi koruma amaçlı güzel. Ben isteyken eşim ve çocuklarım güvende, rahatım. Çevre güvenliği önemli. Biz olaya giderken o an görevdesiniz anne, eş, çocuklarım geride düşünmüyorsunuz. Bana verilen görev var, o an görev düşünülür”

“Lojman imkânından yararlandım daha sonrasında kötü olduğu için feragat ettim”

Lojman imkânı, maddi açıdan destek sağlayan unsur olması dışında aile bireylerinin güvenliği açısından da önem taşımaktadır. Fakat lojmanlar sayısal olarak ve kullanım açısından yeterli değil olarak ifade edilmektedir.

3.5.4. Örgütlenme

Örgütsel destek, bireyler için önem taşımaktadır. Birey olarak çalışma yaşamında oluşan sorunların ifade edilmesi için gerekli zemin olmayabiliyor. Buna örgütsel olarak iletişim kanallarının tek yönlü olması ya da örgüt kültürünün kapalı olması gibi nedenler sayılabilir. Bu konuda polislerin örgütlenme ile ilgili görüşleri;

“Hiyerarşik yapıyı hissediyorum ama bu gerekli olduğunu düşünüyorum. Biraz daha ifade edebiliyoruz. Öz saygı gerekiyor işin yapılması açısından. Siyasi amaçlı olacaksa sendikaya hiç gerek yok. Kurum içerisinde sorunlarla ilgili bir kurum kurulabilir”

“Olmalı. Kendimiz aşamadığımız durumlar oluyor. Bu durumun aşılmasında kitleler halinde olabilir”

“Sosyal haklarımızı elde edemiyoruz savunacak sosyal bir oluşum gerekli”

*“Gerekli birçok kurum sendikal haklarını alıyor. **Haklarımızı aramak modern dünyanın gereği**”*

“Arkamızda kimse yok. Arkanıza baktığınızda teksiniz. Tüm kurumlarda böyle”

“Bir güvendir. Arkada bir güvendir tek savunmak var birde beraber olmak var”

“Üstlerimiz bazen şikâyetlerimizi sorunlarımızı dile getiremiyor ya da bize ait sorunlarda onları kapsamadığı durumlarda sorunlarımız dile getirilmiyor” şeklindedir.

Polis, kendini yalnız hissetmektedir. Bireysel olarak kendilerini ifade etmenin bazen mümkün olmadığını ifade etmektedirler. Çalışma yaşamında yaşadıkları sorunları kendi dünyasında içselleştirmekte ve kendi çabasıyla çözüm aramaktadırlar. Fakat bazen kendi çözümleri bir noktada yeterli olmayıp yaşanan problemler çözümsüz kalmaktadır. Bazen ise bu problemleri sadece birey olarak kendilerinin yaşadıklarını düşünmekte ve bu onları daha olumsuz bir düşünceye doğru yönlendirmektedir. Çalışma yaşamında denge unsuru görevini taşıyan, objektif bir desteğe ihtiyaç duyulmaktadır.

Bu noktada polislerin sosyal haklarını savunmada ve problemlerini danışabilecekleri bir desteğin olmadığıdır. Bu desteğin adını illa sendikayla örtüştürmemek gerekir, sadece kendilerini ifade edebilecekleri, maruz kalınan sorunların bilinmesi ve iyileştirici çözümler üretebilecek *“sosyal bir oluşumun”* olmasıdır.

Farklı bir amaç taşımayan, polisi anlamaya yönelik ve polislik mesleğini hiçbir şekilde zedelemeyecek bir formda olması gerekmektedir.

“Olmalı, beni koruyabilen bir kurum olmalı ben kendimi koruyamıyorum, maddi haklarımı koruyan biri olmalı”

Tek başına birey olarak sorunlar ifade edilemediği durumlarda ve arkasında bir destek olmamasında, bireyin kendisini savunmasız hissetmesine neden olabilmektedir. Polisler açısından da bu durum yaşandığında aynı hissiyatı taşımaktadırlar.

“Sendikamız olmamalı, sendikamız olsa kesinlikle polis olmayacak durumumuzu bilmeyecek sendika olsa kimi kime şikâyet edeceksin”

“Memuru motive etmek, istirahat, karşılığın ücretlendirilmemesi dışında diğer sorunlar hiç önemli değil, çalışmanın yoğunluğu, falan bizim için normal”

“Bizdeki bakış açısıyla olmaz, ama gerekli”

Bir taraftan sendika oluşumun kendi meslekleriyle örtüşmediği ve bu olgunun oluşumunda ise sistem olarak doğru bir şekilde işlevini gerçekleştiremeyeceği düşünülmektedir. Bu durum için belki de gerekli olan fizibilite olmayabilir ya da örgütsel yapı olarak uygunda olmayabilir. Çünkü örgütlerin kendi içinde oluşturmuş olduğu bir sistematik düzen vardı ve her örgütsel yapının kendi yapısal formunda hiyerarşik bir yapıdan söz edilmektedir. Bu hiyerarşik sistem olarak bazen katı bir yapıda olabilir ya da geçişleri daha esnek özellikte de olabilir.

Hiyerarşik yapının etkisi çalışanlar üzerinde bir baskı oluşturabilmektedir. Bunun gerekli ölçüde olması, çalışanların disiplini açısından önemlidir. Fakat bu baskının normalin ötesine geçmesi ise birey üzerinde olumsuz etkilere neden olmaktadır.

“Haksız emir hiçbir polise verilmez. Eskiye nazaran yıpratmalar daha azaldı”

“Rütbe mesleği olduğu için baskı normal”

“Hissetmiyorum”

“Olduğu da oluyor, olmadığı da oluyor. Bir keresinde roman mahallesinde hırsızlık gibi olaylar oluyordu. Her gün mahalle başında bekleyin nöbet tutun dedi”

“Kısmen disiplin olmalı ama”

“Baskı olursa belirli bir ölçüde olmalı”

“Haksız emir değil ricası oluyor birbirimize yardım ediyoruz”

“Yok, bilinçliyseniz görevinizi hakkınızı biliyorsanız kanunu biliyorsanız olmaz”

Polislerin görevleri gereği güvenliği sağlamak gibi sorumluluk taşınması, disipline meslekleri gereği ihtiyaç duyulmaktadır. Bu baskının gerektiği, sadece ölçülü olmasında hemfikirler.

Birey olarak mesleğin zorlukları dışında iş yaşamlarını biraz daha kolaylaştırmak adına birbirlerine yardımcı olmaları ve bunu gerçekleştirirken olumsuz farklı anlamlar yüklememektedirler. Bu taşınmış oldukları iş etiği anlayışından dolayı daha hümanist bir bakış açısıyla yaklaşmaktadırlar.

Bu baskıyı üzerinde hissedende olabilmektedir.

“Çok aldık yapmadık sürgün yedik. Adaletli olduğu sürece olmalı, bana yaptığını başkasına yapmıyorsa sıkıntı”

“Evet, normalleştiği için aklıma gelmiyor”

“Üst baskısını hissediyorum, gereksiz bir baskı var, çünkü ben işimi yapıyorum gerektiği şekilde yerine getiriyorum fakat bazen benim istediğim olsun mantığı olduğu için nasıl bir psikoloji bilmiyor, idari sıkıntı olabiliyor yumuşak bir hiyerarşi var fakat kendi isteği doğrultusunda”

“İşimi sağlam yaptığım için hissetmem. Laf getirmem, sorumluluk sahibiyim”

“Hissediyorum. Gerekli değil. Üniversite mezunu çok var, niye böyle”

Hissedilen baskının gereklilikten öteye geçtiği noktalarda aslında bunun gerekli olmadığını savunmaktadırlar. Çünkü polislerin gereken eğitimi almış, işini bilen ve özverili çalışan bireyler olduktan sonra buna gerek kalmadığı düşüncesindedirler. Bu ortaya çıkabilecek aşırı baskının önüne geçilmesinde etkili olduğu yönündedir. Polis, üstüne düşen görev ve sorumlulukları yerine getirmektedir. Burada en önemli nokta olarak aslından görevini yerine getiren ve getirmeyen arasında ayrımın yapılabilmesi vurgulanmaktadır.

Yaşanılan baskı bazen ise bireyden çalışana doğru doğrusal bir hareket içerisinde de oluşabilmektedir.

“Üst baskısı bana benden de çalışana böylece etkilenecek”

“Mobbing oluyor. Diğer kurumlarda da var ama en fazla emniyette”

“Yok, öyle hissetmedim ama şu var sana yapamıyorsa eşine yapıyor, eşin etkileniyor sana etkisi olmuyorsa. Bizdeki bakış açısıyla olmaz ama gerekli”

Çalışma yaşamındaki baskı bazen kariyerli eşleri maruz kalmasıyla farklı bir boyutta gerçekleşmektedir. Aslında birey olarak çalışma yaşamında sıkça yaşanan problemlerden biridir; bireye veya eşe yapılan mobbing.

Bireye uygulanamayan mobbingi eşine uygulanmasıdır ve maalesef bu durumda taraflardan en çok da kadına uygulanandır. Bunun yaşanmasında kadının, toplumda çalışma yaşamından erkekten çok daha sonra yer alması ve kalıplaşmış olan “eve ekmek getiren erkektir” olgusu kadının çalışma yaşamına kabullenilmesini biraz daha geç olmasıdır. Bu kadının çalışma yaşamında daha fazla engeller ve sorunlara maruz kalmasına neden olmuştur.

Ayrıca psikolojik olarak kadının erkeğe karşı daha hassas olmasıdır. Bireyle yaşanan sorunun muhatabı yine kendisidir fakat çalışma yaşamında ise muhatap alınan kişiyle iletişimsizlik ve aradaki anlaşmazlıklar yüzünden çözülemeyen sorunlar eşe yansıtılmasıdır. Daha çabuk geribildirim alınabileceği veya eş kanalıyla daha çabuk çözüleceği düşünülmektedir. Ya da zaman zaman çözümsüzlüğün yaratmış olduğu durumdan kaynaklanabilmektedir. Yapılan mobbing çalışan için olumsuz bir etkiye sahip olmaktadır.

3.5.5. İş-Yaşam Dengesi

Polislik, iş-yaşam dengesizliğini yoğun olarak yaşayan meslek gruplarından biridir. Yoğun çalışma temposu, ek göreve çağrılma, izinlerin önemli durumlarda kapanması veya toplumsal olayların olması dâhilinde eğer yıllık izindeyseniz yıllık izinden çağrılma durumu polisin yaşadıkları durumlardan birkaçıdır. Bu durumların yaşanması polisin özel yaşama dair yapabilecekleri planları kısıtlamakta ve aile üyeleri ile ortak bir paylaşımında bulunmaları zorlaştırmaktadır.

“%90 büyük bir olay olmadığı sürece, yıllık izinler istenilen tarihte ayarlanır. Yıllık izinde göreve çağrılma oluyor. Gelmek zorundasın. Her yıl olan bir şey değil. Olmuyor. Aileyle, çocuklarla plan yapmıyoruz. Biz plan yapmıyoruz. Ne

*zaman göreve çağrılacağımız belli olmaz. Bunun eşin bilmesi gerekir. **Polisle evli birinin bilmesi gerekir.** Günlük plan yapıyoruz. Çocuklara şuraya gideceğiz, buraya gideceğiz demiyorum. Çalışırken ikinci emre kadar bir olayda o andaki durum neyi gerektiriyorsa odur. Baktığın zaman ayda bir denk gelir gelmez olaya bağlı büyük bir olay olması gerekir. Ekip yeterliyse çıkış veriliyor. Polisler olarak çok fazla yaşamıyoruz*

Ben sosyal biriyim. Her fırsatta çocuklarımla, ailemle geçiririm. Onları bir sinemaya götürürüm. Bir basketbol oynamaya gideriz. Bizde plan yok. Çocuklarımla geçiririm”

*“10 kişi görev yapıyorsa 10 kişiye göre ayarlamak zorunda. Aile de bu duruma alıştı. Ne diyebilirler ki göreve gidersin. En ufak bir olayda sorgulanırsın. Yaptırımlar daha fazla yer almaktadır. İş işyerinde bırakıyorum işten eve taşıyorum belli bir noktadan sonra iş arkadaşlarım **belli bir ölçüde kendi kendimize psikoloğu oluyoruz.** Plan yapmışsanız sekteye uğrar. Eve geçiyorum. Çocukların okuluyla, hafta sonu aileyle ilgileniyorum. Ailemi ve çocuklarımı motive etmekteyim”*

“İstediğim zaman istediğim gün izin alamıyorum. Ailemiz anlayış gösteriyor. Göstermek zorunda kalıyor. Biz ailemizi ikna ediyoruz. Stres oluyor. Kendi ihtiyaçlarımızdan feragat ediyoruz. Evde, aileyle tamamen aile odaklı geçiyor. Evet, izin alamadığımız zaman da yerine getiremediğimiz oluyor.”

Yapılan planlar yerine getiremediklerinde ise stres ve benzeri olumsuzluklar yaşanmaktadır. Bu noktada çözüm ise kendi kendilerine destek olmalarıdır. Hane içi üyelerini ikna etme çabaları da ve onlarında bu durumun kanıksaması en azında bir nebze de olsa çözüm üretmektedir. Yaşanan iş yaşam dengesini sağlanamaması aile üyeleri ve kişi için sıradanlaşmaktadır. Meslek bilincinin taşınmaları yaşanan zorluklar konusunda ailesini bilinçlendirmekte ve sadece yaşamlarında görevlerini en iyi şekilde yerine getirmeyi misyon etmektedirler.

*“Bugüne kadar kullandım son birkaç yıldır sıkıntı oluyor. Terör olaylarından dolayı. Çağırdım. Bir keresinde ailemi bırakmak zorunda kaldım. Kızımı bu hafta sinemaya götüremedim. Stres taşıyorum. **Alıştık artık teslimiyetçilik”***

“Bir şey yaptığımız yok. Sosyal aktivite yok”

*“İzin alamıyoruz. Her zaman olmuyor izinler kapanabiliyor. Çağrıldım. Şuanda olmuyor, eşim de biliyor. **Polislikte plan yoktur.** Plan yapamıyoruz, anlık yaşıyoruz. Mümkünse ailele geçiriyorum **kendim için değil** ailem için. Bu şartlarda polis kendine vakit ayıramıyor”*

Polislik yaşamının içerisinde özel ve iş yaşamını bütünleştirilmiş bir hal alması, onların plan yapmalarını, sosyal aktivelerde bulunmalarını engellemektedir. Plan yapmadan anlık kararlarla günlük yaşamlarını değerlendirmektedir.

Yüklenen sorumluluklar kendilerine zaman ayırmalarını ya da sosyal bir aktivitede bulunmalarını zorlaştırmaktadır. Kendileri de zaten bireysel olarak **“zaman”** değerlendirmesinden feragat etmiş durumdadırlar.

Herhangi bir anda *“görev gelme ihtimali”* polislerin günlük yaşamlarını sosyal aktivitelere, ailelerine ve çevresine göre zamanını kategorize etmesini engellemektedir. Sadece anlık değerlendirmeler yaparak aileye dair sorumluluklarını yerine getirmeye çalışmaktadır. Yapılan planlar ise sadece aile odaklıdır.

İş yaşam dengesizliği hissedenler ise; en çok çekirdek aileye sahip olan bireylerdir. Çünkü hane içinde anne ve baba rollerine sahip olunması, taşıdıkları sorumlulukları arttırmaktadır.

*“Zorlantıyorum, yeri geliyor gidemiyorum babaanne ve dedesi götürüyor **anne ve baba sevgisinde uzak yaşıyor”***

“İlk zamanlar askere gidecektim 10 gün sonra halı saha maçında elim çatladı 20 günlük rapor verdi arkadaş annesi şeker hastası ameliyat olacak izin istemiş arkadaşın rapor almış o gelsin ondan sonra gideceksin dendi.

Tabii ki oluyor sürekli kötü insanlarla karşılaşınca insana güveniniz kalmıyor. Yok, sosyal yaşam yok çok rutinim beni boğuyor uyku düzenimiz olmadığı için vücut dinlenemiyor. Oluyor 3 tane çocuğum var hepsi eşimin sırtında hiçbir sorumluluk alamıyorum. Aklıma hayal geliyor keşke şunları yapabilsem diyorum monotonluktan dolayı hiçbir şey yapamıyorum”

Sosyal yaşantıdan uzak kalan birey sadece iş-ev arasında yaşamlarını sürdürmeleri zamanla bireyi yıpratmakta ve birçok sorun silsilesine neden olmaktadır. Birey olarak birçok ihtiyaçlarımız olmaktadır. Çalışma yaşamının yoğun ve sıkıcı temposundan kurtulmak ve bazen motivasyonu arttırmak amacıyla iş dışında özel yaşamlarında sosyal aktivitelere vakit ayırma isteğini doğurmaktadır. Zamanı bu kadar yoğun olan polis için bu gibi aktiviteleri yapabilmek pek mümkün değildir. Çünkü polis, bulduğu zamanı ya dinlenmeye ya da ailesine ayırmaktadır.

“Aile içi problemler oluyor birikiyor evde küçük bir şeylerde patlıyor, sudan sebeplerle çatışıyoruz. Tamamen evde geçiyor, yürüyüş yapıyoruz. Sosyal yaşantı olmuyor, ne zamandır sinemaya gitmedim”

“Alışılmış artık. Arada yapamıyorum serzeniş oluyor. Evden işe, işten eve geçiyor”

*“İllaki oluyor, düğün oluyor eşin gidiyor sen gidemiyorsun akrabalık ilişkileri zayıflıyor. Bir arkadaşlık ortamı olmuyor **bir kere ailemin yanına gittim babamı görmeden geri geldim.** Dış göreve gittik izin verilmedi 6 ay boyunca psikolog geldi normal insan yok dedi. **Çözüm üretmiyoruz.** İmkân dâhilinde geziyoruz ev-iş. Manevi sorumlulukları tam olarak yerine getiremiyoruz, eşim hastayken gidemiyorum. Kendim hasta oldum sonuçlarımı almaya gidemedim eşim almaya gitti”*

“Eşim bu kadar donanımlı olmasaydı zorlanırdım”

Yoğun tempoda çalışan polis iş yaşamındaki rolü gereği sorumluluklarını yerine getirirken özel yaşama ait rolü gereği üzerine düşen sorumluluklarını yerine getirememektedir. Bu sorumlulukları ailenin diğer üyesi olan eşe yüklemektedir. Tüm sorumluluklar eşe yüklenmekte ve genel itibariyle eşlerin çoğu çalışmamaktadır. Bu belki de iş yaşam dengesi kurmada daha kolaylaştırıcı unsur etkisini yaratmaktadır. Toplum olarak **“eve dair tüm işler kadına ait, eve sadece ekmek getirmekle mükellef olan erkektir”** düşüncesinin biraz etkisi görülmektedir. Çözüm olarak sadece eşe ya da çekirdek ailenin dışında yakınlarla devrederek halletmeye çalışılıyor.

Fakat eğer eşte çalışıyorsa bu dengeyi kurmak çok daha zorlaşacaktır.

“Polisin, çalışan eşle olmasını uygun bulmuyorum. Eşimde polis, çocuklarıma vakit ayıramıyoruz kendi eşim öğretmen olsaydı en azından o çocuklarla ilgilenirdi”

“Esnek değil genelde çatışma yaşıyoruz personel eksikliğinden dolayı. Evet. Psikolojik olarak huzursuz oluyorlar. Çok fazla çatışma oluyor bu benim ekmeğim diyorum eşimi de işimi de dengeliyorum. Özel yaşantımı hesaba katmıyoruz. Yarına yönelik plan yapmıyoruz. Ailemle, eş dostla geçiririm. Zorlanıyorum çocuğumun her şeyini kaçıyorum eşimde çalıştığı için zorlanıyoruz, eşim çalışmadan önce sıkıntı olmuyordu. Çocuklarda serzeniş oluyor”

Tıpkı bu ifade de ki gibi eşin çalışmadan önceki hane yaşamı daha kolay iken, çalıştıktan sonra biraz daha zorlaşmasıdır.

Çalışmayan eş olması ya da işgücü piyasalarında daha makul çalışma saatlerine sahip mesleklerde yer alan eş, aile içindeki problemleri minimuma indirecek çözümler olarak görülmektedir.

Kadın perspektifinde ise genel görüşmelerde eş seçimi konusundaki fikirleri meslek grubu olarak “polis ya da asker olmalı” diye öneride bulunmaktadırlar. Bu öneriyi destekleyen ifadelerden biri de;

*“Çünkü örneğin öğretmenle evli arkadaşlarımız var birçok problem yaşıyor öğretmenler ya da diğer meslek grupları çalışma saatleri daha farklı **bizim çalışma saatlerimizi anlamıyorlar**”* şeklindedir.

Çalışma saatlerine göre işgücü piyasasında yer alan çoğu meslek grubuyla benzerlik göstermeyen saatler olması, ailede taraflar arasında anlaşmazlıkları ve problemleri ortaya çıkarmaktadır.

“Alışıyor artık, eşimle hiç tatil yapamadık bir kere bu yaz dedim memleketten başlayıp geze geze tatil yapacağım dedim ama olmadı hiç tatil yapamadık. Ev-iş arasında geçiyor”

Zamanın kısıtlı olması e e ve çocuklara yeterli vaktin ayrılmasına engel olmaktadır. Bu aile içinde küçük küçük serzenişlere sebebiyet vermektedir.

*“Çalışmak, hem beni yoruyor hem yıpratıyor. Yorgunluktan dinlenmek istiyorum aileme vakit ayıramıyorum eşim çocukla ilgilenmek zorunda kalıyor çözümsüzlük çözüm üretmiyorum. **Ev-iş hayatım. Yetersiz hissediyorum iyi bir baba olamıyorum iyi bir aile bireyi olamıyorum**”*

“Sıkıntı olmuyor, sorumluluk duygusunda dolayı alamıyorum sorumluluk duygusundan dolayı işi bırakamıyorum izindeyken arıyorlar nasıl yapalım diye. Sinirlediğimde aileme yansıtıyorum o zaman kızıyorum kendime geliyorum bazen çocuklara kızıyorum ama çok büyük sorunlar yaşamıyorum. Eve gidiyorum, evimde mutlu oluyorum. Eksik kalıyorum çocuk yetiştirme konusunda geri kalıyorum manevi, ahlaki eksiklik oluyor”

“Dışarıda çocukları tehlikeden korurken, kendi çocuğumla ilgilenemiyorum kendi çocuğumu kollayamıyorum”

Polislerin, çalışma bilincine çok fazla sahip olması ve titizlikle çalışmaları, yaşamlarını işten öteye geçmesini engellemektedir. Bu hane içindeki sorumluluklarını yerine getirmede kendilerini yetersiz hissetmelerine neden olmaktadır. Polislerin ebeveyn olarak, bir çocuk yetiştirirken onları iyi bir insan olarak yetiştirmek kendi aileleri için taşıdıkları gayelerdir. Fakat yeterince zamanları olmayan polisler bu konuda kendilerini yetersiz olarak nitelendirmektedirler. Bir baba ya da anne olarak diğ er çalışan bireylere nazaran daha büyük bir eksiklik hissetmektedirler.

Problemlili insanlarla uğraşmak birey olarak zor bir iş gününü geçirmesine neden olabiliyor o zamanda aile üyelerine karşı daha az sabırlı oluyorlar. Bu durum ise bazen aile içinde çatışmalara sebebiyet vermektedir.

*“Son üç yıldır doğru düzgün izin kullanamıyorum. İzin konusunda **örneğin öğretmenin 1 yılda kullandığı izni ben 10 yılda kullanıyorum. Kendimizden feragat ediyoruz. Gurbette olunca zor oluyor. Çevremde akrabam yok. Çocuklar akrabalarını göremiyor. Görmek istiyor 1 hafta olunca ya onları bırakıp geliyoruz. Bazen 1 haftalık izinde kendimize vakit ayırıp tatil***

yapmak istiyoruz bu sefer akrabalarla görüşemiyoruz oraya gittiğimizde kısa süre kalınca ne oraya ait hissediyoruz ne de görev yaptığımız yere. Tatilde kendimizden feragat ediyoruz. Böyle olunca da aile birliğimiz, akraba birliğimiz sağlanamıyor çocuklar akrabalarını sık sık göremiyor ki. Düğünüm zamanı çok zor izin almıştım. Bulduğum tüm boş vakitleri aileme çocuklarıma ayırıyorum, kendimden tamamen feragat ediyorum. Mesai bitiminde evdeyim. Kendi ailemle birlikte oluyorum, aile odaklı oluyorum. Çok fazla olmuyor memleketimde olmayınca aile ihtiyaçlarını bazen karşılayamıyorum. Tek sıkıntı memleketimde olamayışım. Meslek olarak tamamen fedakârlık istiyor”

Polislerin iş dışında ayrılan zamanı genellikle aile gereklilikleri için arkadaş ve akrabalarıyla görüşmelerini azaltmaktadırlar. Günümüz değişen küresel koşullar çalışma yaşamının da daha yoğun ve esnek saatlere sahip olması insani ilişkileri zayıflatmaktadır. Toplumdan uzak daha çok kendi yaşam alanı içerisinde yer almaktadır. Fırsat bulunan zamanı ise kendi ve aile üyeleri için kullanmayı tercih etmeleri, zamanlar yakın çevre ile olan ilişkileri yozlaştırmaktadır.

“Alıştılar artık. Bizim bayramlarımız yoktur. Aile ilkin yadırgıyordu şimdi alıştı”

“Personel durumuna göre yıllık izinler hep problemdir. İzin konusunda izni ayarlarken birbirimizi boğazlıyor gibiyiz. Yansıtıyoruz, çok çabuk sinirleniyorum. Plan yapınca stres yapıyorum polis 24 saat çalışır bu süre çok uzun bir süre. Bu girdabın içindeyim, bir yere kadar sorunları tolere edebiliyorum gerekeni yapamıyoruz. Ailenin babası olarak yanlarında olmam gereken zamanlarda olamıyorum. Ayak uydu eşim de. Vakit buldukça insanlardan kaçıyorum şehirden uzaklaşıyorum. Genellikle ailemle geçiriyorum, çocuğumu alıp doğaya çıkıyoruz”

Bütününe baktığımızda sevgi, fedakârlık ve özveri mesleğin temel kaynağı olduğunu burada bir kez daha altını çizmek gerekiyor.

“İnsanlar yaşamlarını sağlamak için çalışıyorlar. Biz göreve gelmek için yaşıyoruz”

“Ev odaklı, çok fazla olmuyor kendime vakit ayıramıyorum, severek çalışıyorum tükenmişlik hissetmiyorum”

İnsanlar yaşamlarını ikame etmek için çalışırlar fakat burada ters bir orantı oluşmaktadır. Çünkü mesleğe duyulan saygı ve çaba onların gayelerini farklılaştırmakta; görevlerini yerine getirmek için çalışmakta ve yaşamaktadırlar. Bu da aslında “polislik” mesleğini çok özel bir meslek olduğunu göstermektedir.

“İzinler kapandığında çıkamıyoruz, herkes istediğinde zor oluyor yazın özellikle herkes çıkmak istiyor izin sıkıntı oluyor. Yansıtıyorum. Eşim, ben eve girdiğimde nasıl bir ruh halinde olduğumu biliyor ilk başta bazı olaylarda (tecavüz, aile içi vakalar) psikolojimizi bozuyordu. Eşimize anlatamıyoruz, arkadaşlarımıza anlatabiliyoruz. Sosyal yaşam zaten yok, ailevi olarak eşin söyleniyor bu sefer sorguluyor “bir tek siz mi çalışıyorsunuz” düşüncesi oluyor çevremdeki polis arkadaşlarda çalıştığını fark edince sorgulamıyor. Yorucu oluyor. Genel olarak evdeyim sosyal bir hayatım olmadığı için üniforma giydiğim için bir şey yapamıyorum. Erteliyoruz ama yinede yapmaya çalışıyorum”

Uzun süre çalışma saatleri diğer aile üyeleri tarafından ilk başlarda yadırganmakta ve aile birliğini sarsacak sorunlar çıkarmaktadır. Fakat mesleği daha yakından tanımak ve benimsemek sonrası için yaşanan bu durumları kanıksanmasına neden olmaktadır.

“Özel yaşamımda iş. Çünkü eşim de polis eve geliyoruz biz yine iş konuşuyoruz bu sinema nasıldı, bu kitap nasıl gibi konular konuşmak basit konular ama bize LÜKSTÜR. Çalışarak geçiyor, evde geçiyor. Çok zorlanıyorum, iş ahlakımda dolayı öncülüğüm iş, hiç geç gelmedim mesela. Hiç çocuğumun toplantısına gitmedim”

“Eşime, çocuklarıma vakit ayıramıyorum normal anne baba olamıyoruz parka gidemiyoruz. Bu ülke için fedakârlık gerekiyor, biz fedakârlık yapan taraftayız. Kısıtlı bir zaman olsa da aileme vakti geçirmeye çalışıyorum. Kendime vakit ayıramıyorum. Yorgunluk oluyor. Mağdur etmemeye çalışıyorum, haftanın tümünü vermek var, birkaç saat vermek var. Gece geliyorum aileme tamamen ayırıyorum, artık feragat ediyorum”

Eşler arasında her iki tarafın da polis olması durumu biraz daha zorlaştırmaktadır. Günlük yaşama ait aktivitelerin arasında yer alan kitap okumak, sinemaya gitmek, günlük yaşamla ilgili konuşmak hepimizin yaşamlarında yer alırken ve bu tarz olaylardan bahsederken “rutin olarak sinemaya gideriz ya da rutin bir şekilde gibi” ifadelerle nitelendirirken polislerin günlük yaşamlarında ise bu gibi sosyo-kültürel aktivitelere zaman ayırmak pek mümkün olmamaktadır. “**Basitleştirdiğimiz**” eylemler ise “**lüks**” olarak ifadelendirmektedir.

İş yaşam dengesini bir de kadın perspektifinden baktığımızda durum biraz daha farklılaşmaktadır.

*“Bir program yapamıyoruz. Diğer arkadaşımın izinden gelmesini bekliyorum. Ben kendi birimimde bekliyorum, bir yandan eşim kendi biriminde bekliyor. Önceden plan yapamıyoruz. Sürekli göreve çağırılma tedirginliği oluyor. Gece 3’te telefon çalabiliyor. İzindeyken sürekli telefon açık. Eşimde polis olduğu için bende ve eşimde sorun olmuyor fakat **çocuklarımda mutsuzluk hissi yaşıyor çözüm olarak bu hafta olmazsa diğer hafta yaparız vaat ederek ya da çocuklarım hediyelerle şımartıyorum. Hediyelerle gönüllerini almaya çalışıyorum.***

*Stres yaratıyor. Çocuklar bakıcıda oluyor ödevini yapmamış oluyorlar. Ailevi sorumluluklarımı yerine getiremiyorum. **Kendimi yetersiz hissediyorum işte yarım evde yarım hissediyorum bu da yetersiz hissettiriyor kendimi.***

Ailemle. Yapmak istediklerim var ama yapamıyorum. Zaman sıkıntısında dolayı. Kayıtlı bir kursa bile gidemiyorum. Fiziksel güç olarak yetersiz kalabiliyorum. Elimden geldiğince yapmaya çalışıyorum. Kitap okumak en sevdiğim şey. Çocuklarımı uyuttuktan sonra 1-2 saat”

Yaşamlarımızda iş ve özel yaşam alanında bireyin kendisine atfettiği roller bulunmaktadır. Daha öncede belirttiğim gibi roller gereği yüklenen sorumluluklar vardır. Sanayi devrimi öncesi çalışma yaşamında yer almayan kadın evde çocuk bakımı ve ev işleriyle ilgilenmekteydi. Hane içi görev dağılımı genel olarak “baba” aile üyelerin tüm maddi ihtiyaçlarını gidermekle mükellef, “anne” ise eve dair tüm ev işleri ve çocuk bakımıyla mükelleftir.

Sanayi devrimin yaşanması ve beraberinde yaşanan ekonomik değişimler kadının çalışma yaşamında aktif bir hal almasını sağladı. Kadın eve dair sorumluluklarında ise bir değişim söz konusu olmadı. Kadın çalışma yaşamında olsa da eve geldiğinde yine aynı şekilde eve dair tüm işlerden sorumlu olmaktadır. Üstlendiği sorumluluklar, çalışma yaşamında aktif olsa da ya da olmasa da bu sorumlulukların kadın tarafından yapılması beklenmektedir. Bu ataerkil bir toplumsal yapıya sahip olunması, sosyo-kültürel bakış açısı, ekonomik değişimler gibi faktörler etkili olmaktadır.

Kadın polisler, çalışma yaşamında “çalışan”, eve geldiğinde “anne” rolü üstlenmesi her iki alanda sorumluluk getirmektedir. Bu sorumlulukları yerine getirdiğinde kadın polisler bireysel olarak her iki alanda doyuma ulaşmaktadırlar. Fakat esnek çalışma saatlerinde yer almaları eve dair sorumlulukları yerine getirmelerini zorlaştırmaktadır. Bu nedenle de kadın polislerin kendilerini yetersiz görmesine neden olmaktadır. Aslında kadın olarak nasıl tüm evle ilgili sorumlulukları kendilerine atfettiği gibi, yetişemediği durumlarda da sorumlusunu yine maalesef kendilerine atfetmektedirler.

Çalışan kadın olarak bir de polis mesleğinde yer almak bu sorumlulukları yerine getirmeyi biraz zorlaştırmaktadır.

“İkisi için hem normal izin hem yıllık izin için çok zor alıyorum. Haftada 1 gün izinliyiz. Ek görevler geldiğinde izinler iptal. Herhangi bir gün yeri geliyor, 2 gün izin kullanıyoruz. 30 gün yıllık izin hakkım olmasına rağmen 20 günlük izin kullanabiliyoruz, 30 gün alamıyoruz. Oldu, senelik izindeyken toplumsal bir olay oldu.

Problem oluyor. Yemek olmuyor ne zaman geleceksin diye çocuklar sürekli soruyor zor oluyor çocuklar bir zaman sonra yalnız kalmaya alışıyorlar. Yemek yok gibi problem oluyor artı bir çaba gösteriyorum çocuklarımla bakıcı ilgilendi şuanda kendilerine bakabilecekleri yaşta. Memleketimde çalışmak isterdim, aileme yakın olsaydım daha kolay olurdu yaşamım. Eşim polis olduğu için çok fazla etkilemiyor. Yemek, bulaşık, çamaşır eve dair sorumlulukları yapmakla geçiyor. En erken akşam 8 ya da 9 da oturuyorum”

Günümüz toplumsal yapının geniş aile yapılarında çekirdek aile yapısına dönüşmesi çalışan ailelerde çocuk bakımı konusunda dışarıdan yardım almalarına neden

olmaktadır. Eşin polis olması, aile içi çatışmaları azaltmakta ve birbirini anlama noktasında daha anlayış içerisinde yer almaktadırlar.

“İzin konusunda sıkıntılı olabiliyor. Kardeşimin düğününe izin alırken sıkıntı oldu. İlk göreve başladığımda 1 yıllık memurum izin istedim annem kalp krizi geçirdi bana sen yalan söylüyorsun dedi izin vermedi görevimi tamamlamayı bekledim (O zamanlar üniversitelerde ayaklanmalar oluyordu. Görevlendiriliyorduk). Eve dair sorumlulukları yerine getirmekte. Evde ev işleriyle geçiyor. Zorluyor ”

Tüm yapılan fedakârlıklar aslında “iyi bir polis olmak için” çabaladıklarının göstergesidir. Hem aile yaşantılarından hem de kendi sosyal yaşantıdan fedakârlık yapmaktadırlar. Aile üyesi olarak anne veya baba olmak onları sosyal yaşantıdan soyutlamak zorunda bırakmaktadır. Bu sorumluluk hissi tek rolü olan sadece çalışan olanlar için ailevi sorumlulukları yerine getirmede çok fazla zorluk yaşamamakta fakat zaman problemi olması onları arkadaş edinme, çevre kazanmayı engellemektedir.

*“Esnek davranıyorlar. Çalışarak geçiyor. **Bekâr olduğum için ortalama ailevi sorumluluklarım yok.** Ama kendi aileme dair sorumluluklarımda zorlanıyorum ailemle vakit geçirmek konusunda”*

*“Genel olarak yazın kullanmak istiyorum her yazda bir olay oluyor izin kapanıyor. **Bekâr olduğum için bir problem olmuyor.** Katlanacaksın yapabilecek bir şey yok. Pek bir arkadaşım yok o yüzden rutin geçiyor”*

“İzin konusunda sıkıntı olmuyor, dinlenmeye ayırıyorum”

Çalışma yaşamında bireylere üstlendikleri sorumluluklara göre iş-yaşam dengesi kurmada zorluk derecesi değişkenlik göstermektedir.

İş-yaşam dengesinde sorumlulukların dışında kalan birde “boş zaman” kavramı yer almaktadır. Boş zaman bireylerin zihninde farklı kavramları karşılamaktadır.

“Boş zaman, uyumak, dinlenmek, film izlemek. Ben hiç film izlemiyorum. Boş zamanınızda ek göreve gidiyorsunuz bir haftada 2 gün dinlenmekte zorluk çekiyoruz. Sürekli dikkattesiniz”

“İş ve aile dışındaki zaman, boş zaman. Hiç boş zamanım olmuyor ki, aile sorumluluklarını yerine getirmekle geçiriyoruz”

“Boş zaman pek olmaz, değerlendirmesi de olmaz mutlaka bir şey olur. 4- 5 saat”

“Boş zaman kendinize vakit ayırmak, öncelikli olarak çocuklarım”

“Çocuklarla ilgilenmek boş zaman”

Her birey için boş zaman farklı anlamlar yüklenmekte kimi dinlenmek, kimi çocukları ve ailesiyle vakit geçirmek, kimi sosyal aktivite demek. Aslında herkesin boş zamana yönelik algısı farklılık göstermektedir.

3.5.6. Çalışma Psikolojisine Yönelik Algı

Günümüzün yoğun temposu, çalışma yaşamındaki bireylerin yaşadıkları sorunları başkalaşıma uğratmıştır. Bu problemlerin en başında ise stres gelmektedir. Stres, çalışma yaşamının olmazsa olmazıdır. Günümüz koşullarında iş ve özel yaşamda stressiz bir bireyin olması mümkün değildir. Zamanın her periyodunda strese neden olacak faktörler bulunmaktadır. Birey olarak bazıları daha yoğun hissetmekte, bazıları daha minimum seviyede hissetmektedir.

“Stresli bir meslek”

“İçimize atıyoruz kesinlikle kurtuluşu yok”

“Haddinden fazla üst limite”

“Haddinden daha fazla en yıpratıcı meslek”

“Keyif almasını bileceksiniz. Sakin davranarak, vatandaşın gönlünün almak zorundasın”

Etkenler aynı olsa da bireyin üzerindeki stresi hissetmesi değişkenlik göstermektedir. Polislik mesleğindeki strese neden olan etkenler ise çalışma saatleri, zor koşullarda çalışmak, suç ve suçlularla uğraşmak olarak sayılabilir.

Stresle başa çıkma yöntemleri ise bireyin kendi kendini telkin etmesi veya aile desteğidir.

“Evet aldım. Tabii ki stresli yaptığımız özel bir şey yok. Polyannacılık oynuyoruz. Mutlu olmaya çalışıyoruz. Ufacık şeyleri kendimize eğlence haline getiriyoruz.”

*“Haddinden fazla üst limitte. **Kendi ailene adyorsun onun üzerine yoğunlaşıyorsun kafa dağılıyor**”*

*“Stresli. Genel olarak kafaya takmıyorum. **Kafaya takmayarak çözüm üretiyoruz**”*

*“Stresli olduğumu düşünüyorum. Sakin kalamazsın her an, inançlı bir insanım bir sınav olduğumu düşünüyorum. **Kendi kendime teselli ediyorum, özeleştiriyorum çok yapıyorum**”*

Çalışma hayatında bireyin motivasyonunu etkileyen konulardan biri de ücrettir. Çalışan olarak “ücret” çalışma yaşamımızda motive eden unsurlardan biri olarak görülmektedir. Bazen ise ücret yerini farklı motivasyon araçları alabilmektedir. Polisin çalışma yaşamı yoğun tempoda olduğu için ücret unsurunun yerini “dinlenme ve izin hakları” alabilmektedir. Birey olarak oysaki yaşantının daha uzağında kalmaları ve sosyal yaşamda yapmak isteyip yapamadıkları birçok şeyi yapabilmek onlar için daha değerli olabilmektedir.

Daha önceki iş-yaşam dengesi temasında dile getirdiğimiz gibi çocuklarıyla normal bir anne baba gibi yaşayamamaları, onlar için motivasyon araçlarını farklı bir boyuta taşımaktadır.

*“Hayır. Gece çalıştığımız için evet. **Maaş olarak motive oluyorum**”*

*“Yıpratıcı evet.(hastalık derecesinde değil) Sakinleştirici hap alıyorum mide gastritim var. **İnsan gibi izin alamıyorum ücret istemiyorum**”*

*“**Motive edecek vakit bulamıyoruz. Motivasyon uyumakla eş değer**”*

Mülakatta elde edilen bulgular; polislerin birey olarak kendilerinin oluşturduğu motivasyon araçları sayesinde maruz kaldıkları stresi azaltmaya çalıştıklarıdır. Bazen

ise bu çözümsüz kalabilmektedir. Bu noktada profesyonel destek olarak psikoloğa gitme ihtiyacı duymaktadırlar. Çünkü polisin kendisinin getirmiş olduğu çözümler, bazen sorunlarına çözüm üretmek yerine sorunların ötelemesine neden olmaktadır. O zaman da birey olarak sorunların çözüme ulaştığının varsayılmasına ve sadece anlık bir çözüm üretilmiş olduğunun göz ardı edilmesine neden olmaktadır.

Toplumsal olarak psikoloğa gitmek genel bir kanıyla farklı anlamlar yüklenmekte ve giden bireye önyargılı davranılmaktadır. Bu bilinçle yetişen bireyler, zaman zaman ihtiyacı olsa da kendisini engellemektedir.

Sağlıklı bir birey olmak için çaba gösterilmesi, olumlu bir olgu olarak değerlendirilmesi gerekmektedir. Hem iş yaşamında hem özel alanda baş edemediğimiz durumlar olabiliyor. Birey olarak stres yönetiminden yoksun olduğunda sorunlar birikmekte ve zamanla bu bireyin çalışma ve özel yaşamında olumsuz sonuçlara zemin hazırlamaktadır.

“Artık yok ama herkes var zannediyor yaftalama olduğu için düşünenler oluyor”

“Bu meslek kendi kendine öğretiyor. Meslekte hastaysa bile gitmez depresyonda olsa da gitmezler çünkü deli muamelesi, silahın alınması, sicil olarak algılanır diye tedavi yöntemine gitmezler”

*“Almadım psikolojik olarak gerek var mı onu da bilmiyorum Dışarıdan onu da göremiyorum. Evet stresli. **Sen çalış görevini yap hiçbir problem yaşamıyoruz kanısı var silah taşıyoruz, gözler üzerinde bu stresli, normal olmayan insanlarla uğraşıyoruz. İş haricinde hayat oluşturmaya çalışıyoruz”***

*“İçinde olduğum için stresli olarak kendimi görmüyorum stres yaşamıyorum diye düşünüyorum fakat dışarıdan gözlemlediklerinde beni çok stresli, sinirli olduğumu söylüyorlar. Geri dönüşler hep böyle oluyor. **Psikoloğa gidecek vakit yok, gitsem görevden geri çekilme ya da silahın alınması olması”***

Kişinin psikolojisinin sağlıklı bir durumda olması, polislik mesleğinde çok daha önem taşımaktadır. Birçok problemlerle ve suçlu bireylerle uğraşmak bazen psikolojik olarak yıpratıcı olabilmektedir.

“Psikoloğa gittiğimizde soruşturma alıyor belirli şartlarda, çoğu kişi gitmiyor. İntihar olayları oluyor. Yansıtılmaya çalışıyoruz. İllaki yansıyor aile yaşantımıza”

Belirli düzeyde psikolojik olarak problem niteliği taşıyan ve sıkıntı yaratabilecek durumda olan polislerden görev değişikliği veya problem çok daha ciddi boyuttaysa silahın alınması gibi çözümler üretilmektedir. Bu bir anlamda ileride olumsuz sonuçlar doğurabileceğinden yapılır. Fakat bu korku, polislerin psikolojik destek konusunda daha çekingen tavırlar sergilemesine neden olmaktadır. Bazen iş partnerlerinin de kişiye karşı algılarının olumsuz yönde değişmesi bu tavırları devam ettirici nitelik kazandırmaktadır.

*“İnançlı bir insanım vuruldum, kolumun iki yerinden ölüm korkusu yaşadım. Bir süre atlatamadım. Güvenlik açısından görev yerimi değiştirdiler çevremde istifa eden çok oldu. Vurulduktan sonra ilgilenmediler bir **küskünlük oldu**”*

Takdir görmek polisin mesleğe olan bağlılığını artırıcı unsur olmaktadır. Meslek olarak tehlike içindeler ve yapılan fedakârlıklar karşılığında ödüllendirilmek, takdir görmek mesleğe bağlılığını etkilemektedir.

“Polislik mesleği parası iyi gibi geliyor. Fakat kim tehlikeye atlar ya da şurada bir kavga olsa kim arasına girebilir, nasıl cesaret edebilir”

“Ölüme bile bile giden polis, düşman sahibi olabilirim”

Çalışma koşulları ve yaşadıkları psikoloji zorluk niteliğinde olup buna rağmen polis, iyi olmaya ve sorumluluklarını yerine getirmeye çalışmaktadır.

3.5.7. Mesleki Kimlik ve Saygınlık

Polis, günlük yaşamımızda en zor anlarımızda, korktuğumuzda, kendimizi tehdit altında hissettiğimizde ya da kaldığımızda, ilk aklımıza gelendir.

Bu konuda görüşmecilerden biri olan S1'in sözleri, polisin en güzel ifade edilmesidir;

*“**Polis nedir?** Anne, bir çocuk doğduktan sonra ilk anne der ağladığında. Poliste bir annedir. Vatandaş sevse de sevmese de polise her zaman ihtiyaç*

duyar her konuda. Polisin görevi nedir? Ayrım etmeden haklının yanında haksızın yanında karşı durur”

Meslekler ve bireyler, belirli misyon ve idealler çerçevesinde gelişmektedir. Eğitim hayatında ileriye yönelik belirlenen meslekler ve ona ulaşma çabası herkesin farklıdır. Polislik mesleği içinde bu durum geçerlidir. Polisliği, bazen idealler çerçevesinde bazen ise ekonomik koşulların getirisi nedeniyle seçilmiştir.

Yaşam standartlarının değişmesi de günümüzde bireyleri daha hızlı bir şekilde çalışma yaşamının içinde yer almasına neden olmaktadır. Bazen ise mesleklerin iyi bir ücret taşıması bu süreci farklılaştırmaktadır.

*“Benim seçmemde en önemli nedenlerden bir tanesi **polislik o zamanlar cazipti.** Çünkü kendi adıma söyleyeyim yapı olarak hareketli birisiyim polislikte hareketli olduğu için polisliği seçtim. Seçtiğime pişman değilim şu bir gerçek tekrar böyle bir hakkım olsaydı yine **polis olurdum** polislikte şöyle bir şey var sevgiyle kendini vermek, halka bir şeyler öğretebilmek, kendin bir şeyler öğrenebilmek”*

*“**Polis olacağım** dedim, liseden çıktım ve polis oldum”*

*“**En önemlisi babamın isteği, babam polisti. Diğeri ekonomik neden**”*

*“**Her erkek çocuğun idealidir.**”*

*“**İdealim olduğundan. Çok uğraştım olmak için**”*

*“**Polisliği severek seçtim sevmeden olmaz**”*

*“**Ekonomik neden, babamda polisti**”*

*“**Bilgisayar öğretmeniydim. Atanamadım. Ekonomik neden**”*

*“**Mali müşavirlik isterdim imkânlar el vermedi**”*

*“**Ekonomik neden okuyamadık o zamanlar şartlar biraz daha zordu**”*

Çalışma yaşamlarında polislik mesleğini tercih etmelerinde idealler, farklı mesleki eğitim almış fakat o meslek grubunda iş imkânı bulamayıp polisliği seçmek, aile üyeleri

ve yakın çevresinde rol, model alınan bireylerin polis olmasından dolayı seçmeleri, ekonomik faktörler, ailenin ekonomik yapısı rol oynamaktadır.

Polislik mesleği farklı meslek gruplarında geçişin yaşanmaları, polisliği severek ve idealleri doğrultusunda seçmiş görüşmecilerden birinin bu olguya karşı tutumu;

“Polisliği geçim kapısı olarak görmemeli isteyerek olmalı, atanamadığı için değil. Öyle olunca atanacak olsalar, hepsi geçer.

“İyi bir polis arıyorum” polislik tercih edilen bir meslek olmalı şartları düzeltilmeli. Lise mezunu yeterli ama okuyorsa tabii ki okumalı. Ziraat mühendisi polis oluyor ne yapacak. Bir öğretmen nasıl polis olmalı, atanamıyor. İkinci tercih olarak polis oluyor. Böyle olmamalı. Polislik tercih edilen meslek olmalı. Polisi onurlandıracaksın, insani değer göstereceksin. Polis olmak isteyip olamayanların önü engelleniyor” şeklinde yer almaktadır.

Polislik mesleği zor şartları barındıran bir meslek olmasından dolayı tercih edilerek ve severek yapılması meslekte yer alan polislerin performansını arttıracak unsurdur. İkinci tercih olarak seçilmesi polislik mesleğinin taşıdığı imaj ve saygınlığı zedeleyecek endişesi yaşanmaktadır.

Toplumda bir polisin yapmış olduğu hata, polislik imajını ne yazık ki olumsuz yönde etkisi altına almaktadır. Meslekler ve toplumdaki algıları farklı boyutlarda yer almaktadır. Her an olumlu olan algı bir anda yer değiştirip olumsuz bir algıya dönüşebilmektedir. Bu yaklaşım doğru olmamakla beraber günümüzde de olayları ve olayların içindeki kişileri değerlendirmemiz genel olarak aynı seyrinde devam etmektedir.

Dile getirilen ifadelerde de polisin birey olarak sürekli imajını düzeltme çabası ve sürekli otokontrol içerisinde olma durumunu yaşaması, polisin eylemlerini kısıtlamasına neden olmaktadır.

“Polisten korkuyor. Akrabalara gidiyoruz bir şey oluyor bak polis amcalara veririm seni diyorlar çocuğa diyorum böyle demeyin bizde insanız öcü müyüz diyorum eşim beni tanımadan önce polislerden korktuğunu söylerdi”

“Alkollü biri olur işlem yapılırsa ya da ceza kessem hemen kızıyoruz empati duygusu yok. Bir gün kapkaça uğrayan bir kadın yakamdan tuttu sen benim hakkımı savunmak zorundasın dedi neyse ki yakaladık.

Bir gün meydana bekliyoruz araçlar bir yukarı bir aşağı geliyor bir tane anne çocuğu bir hırpalıyor hepimiz ona bakıyoruz 2-3 arkadaş bekliyorduk. Çocuğu hırpalarken bizi gösteriyor çocuğu tehdit ediyor vereyim mi seni polis amcalara, polisler sana kızacak sonra, polisler kızın dedi. Arkadaş annesine kızdı bu şekildeki tavrı nedeniyle, annesi daha sonra polise ne diyorsun dedi şaşırılmış bir şekilde”

Meslek olarak taşımış oldukları mesleki kimlikten dolayı toplumdaki bireyler polise karşı önyargılı, çekingen ve korkulu tutumlar sergilemektedir. Klasik cümle haline gelen “polis amcaya veririm” ifadesi kullanarak korku ritüeli oluşturmak, toplumda yetişkinler için alışılmış bir durum halini almaktadır. Bu bilinçle yetişen çocuklar küçük yaşta önyargı aşılayarak yetiştirilmektedir. Bu daha sonrasında toplumda polisi görünce tedirgin olma, çekingen tavırlar sergileme gibi durumlara neden olmaktadır. Bir yandan ise polis için bu oluşan ön yargı yıpratıcı olmaktadır. Sürekli olarak kendini yenileyen bu kötü imajı iyileştirme çabasına girmek zamanla yorucu olmaktadır.

“Çok da sevildiğini düşünmüyorum genelleme yapıyorlar bireyselleştirme”

*“Polisin böyle bir zararı dokundu haksızlık yapıldı. **Bütün polisler deyip genelleme yapılırsa, bu yanlış olur.** Öncelikle olarak benim amacım bu düşünceyi atabilmek polislerin %90 üniversiteli toplumla iç içe nasıl bir iletişim kuracaklarını bilen ya da yavaş yavaş öğrenen polis arkadaşlar var. Polis zaman zaman içinde stresten veya başka bir baskıdan sıkıntı çekip **o an istem dışı hareketleri olabiliyor bunu bütüne yaymamak bütüne yayılırsa polislik zedelenir.** Son zamanlarda daha olumlu çünkü haberlerde polisin şartlarını görüyor nasıl çalıştığını bunu anlatarak güncel haberlerde görüyor. Polisin şartları zor gözüküyor ama karşılığı veriliyor. Ek görevler olur maçlar olur gideriz. Bunu yapmak **için sevgi, özveri** çok önemlidir. Bir yerde bir açık varsa göreve gidilir maç olur, kongre olur, göreve çağrılır istirahattaki olan da çağrılır”*

Bir başkasının tutumundan sorumlu olmak ne kadar doğrudur? Sizin dışınızda gelişen olaylara siz nasıl engelleyebilirsiniz? Tüm bu soruların cevabını empati kurarak cevap vermek aslında onlara haksızlık yapıldığını ortaya koymaktadır.

*“Babam askerdi evimizi taşlandı. Güvenliğimiz açısından kardeşimi yanıma getirdim şimdi ailenin geri kalanını getirmek istiyorum. Bir kere arabama saldırdılar bir olay esnasında vuruldum. Eşim ben vurulduktan sonra psikolojisi çok bozuldu bana bırak gidelim dedi daha sonrasında tayinim çıktı. Arkadaşım hamile eşiyile memlekete giderken saldırıya uğradı arkadaşım olay yerinde vefat etti. Kafasından darbe almış kolu kopmuştu. Eşinin bu olaya şahit olması **çok zor bir durum, gördüğümde eşi yaşayan bir ölü gibiydi**”*

Bazen yaşanan kötü olaylar birey ve ailesi için çok zor bir duruma dönüşebilmektedir.

*“Polise **karşı bir saygı var çevremdekilerin hepsinin bir saygısı var illegal insanlarla sürtüşme oluyor onlarda kin ve öfke var. Polislik mesleği vicdanla yapılan bir meslektir. Örneğin alkollü birini yakaluyorsunuz ceza kesme diyor, kesersen mesleğimden edersin diyor şoförlükten para kazanan biri kesmezseniz yarın bir gün o kişi yine alkollü araç kullanıp can almayacağı ya da çevresine zarar vermeyeceğini kestiremiyorsunuz**”*

*“Toplumda **kötü imaj olarak baskı oluyor**”*

“Sosyal hayatta iş esnasında antipatik yaklaşımlar ceza falan keserken”

*“Kurallara uygun yaşıyorsa adaletliyse, polise saygı duyuyor **bir ceza yedikten sonra polisten nefret ediyor**”*

Söylemlere baktığımızda kişi ceza aldığı anda, istemsiz olarak polise karşı farklı bir tutum sergilemektedir. Öte taraftan polise verilen görev ve sorumluluktan ötürü işi gereği davranması, kurallara uyan ve uymayan bireyler arasında polise karşı farklı bir algı oluşturmaktadır.

“Kurallar içerisinde yaşadığımız için rahat davranamıyoruz, rahat hareket edemiyoruz olumsuz bir imaj olacak diye rahat olamıyoruz, aykırı bir davranışta ceza ya da uyarı”

İmaj baskısı günümüzün en problemlili sorunudur. Birey olarak kötü imajı düzeltme amacı zamanla üzerinde baskıya neden olabilmektedir. Toplumdaki kötü bir imaj olmaması adına davranışlarda sürekli bir kontrol içerisinde kalmaktadırlar. Polis toplumda örnek olması gereken ve toplumda polisin saygınlığı zedeleyecek her türlü davranıştan uzak kalmaları gerekmektedir. Bu misyonun yüklenmesi kendi içinde hissedilen içsel ve dışsal bir kontrol mekanizmasını oluşturmaktadır.

“Sıkıntılı olan sevmez ama gerçekten vatani seven insanlar arkasındadır”

“Yere göre değişiyor, ile göre değişiyor çokta sevildiğini düşünmüyorum genele göre sevilmiyor”

“Çok da sevilmez yükümlülük çok fazla yükleniyor prestijin olmuyor”

“Polis sevilmiyor. Polis görevini yapmak zorunda kanunu uygular, ceza verir suçluları yakalar polis bazen zor kullanır. Basın sadece belirli bir yeri çeker. Polisin sadece belirli o anı çekerler filmin hepsini çekmezler polis sadece coplarken çekerler resmin bir karesi alınır. Bu yanlış. Tabii ki şu da var yanlış yapanlar da vardır”

Bazen tek bir kare ile yorumlamak ya da yargılamak, genelleme yapmak onları yeni bir girdabın içine sokabilmektedir. Mesleksi olarak doğrululuktan uzak olanları ayrı tutmaktadır. Fakat yanlış yapanlarla tümünü bir genelleme yapmak çok mutlak bir doğru değildir.

Toplumdaki imajı besleyen diğer faktör memnuniyet derecesidir. Çalışmanın ikinci bölümünde de yer verilen TÜİK tarafından yapılan memnuniyet bağlamındaki araştırmada polisten memnuniyet derecesi 2013 yılından 2017 yılına kadar olan yıllarda, daha önceye nazaran bir düşüş yaşandığını göstermektedir.

Bu düşüş veya daha önceki yıllardaki yükseliş, tek bir sebebe bağlı olmayabilir fakat yıllar arasında statik bir durumun da olmadığını göstermektedir. Toplumdaki bireylerin memnuniyeti zaman zaman değişebilmektedir.

Memnuniyetin dışında bazen polise bakış açısı da farklılaşmaktadır. Özellikle kadın polislere karşı tutum değişkenlik göstermektedir.

“Erkek polisler iş yaşamında yardımcı oluyorlar bize. Toleranslı davranıyor. Olumlu yönde yaklaşımları oluyor. Ek görevde örneğin yeterli sayıda sandalye olmuyor bana yer veriyor, kendi ayakta bekliyor o konuda yardımcı oluyorlar. Bir kere vatandaş ruhsatla ilgili bir şey sordu. Açıklamamı yaptım. O da çıktı diğer erkek polis arkadaşına gidip, kadın polis bunların yapılmasının gerektiğini söyledi doğru mu diye tekrar sordu. Arkadaşımda evet doğru dediğinde tatmin oldu. Arada böyle olaylar oluyor”

“Bazıları stajyerken kadın polis mi diye şaşırıyorlardı, ters ters bakıyorlardı”

Mesleki olarak kadının polislik içerisinde yer alan bazı konular hakkında yeterli bilgiye sahip olamayacağı düşüncesi bulunmaktadır (Trafik, ruhsat, araçlarla ilgili sistematik bilgiler gibi...).

“Polis faaliyetleri, fiziksel güç, dayanıklılık, agresif olma, duygusal tarafsızlık ve cesaret gibi bazı erkeklere özgü nitelikler gerektiren erkeksi bir meslek olarak tanımlanmakta ve uygulanmaktadır” (Gül, 2009: 126). Bu oluşan algı, kadına bakış açısını değiştirmektedir.

Meslek olarak zor ve tehlikeli olması, kadınların bu meslekle özdeşleştirilememesine yol açmaktadır.

“Hayır. Kız olduğu için. Çok uygun değil”

Mesleğin içinde tehlikelerle birebir kaldıklarından dolayı kendi aile üyesi olan kız çocuklarına karşı korumacı davranarak, meslek olarak uygun olmama düşüncesi de oluşabiliyor. Bu genel düşünce aslında meslekleri cinsiyetlere göre kategorize edilmesi ve biraz alışılmışın dışında görülmesinden kaynaklı olabilir. Zamanla ise bu kanı hakkında biraz daha iyileşmeler söz konusudur.

Mesleki kimlik olarak maruz kaldıkları zorluklar ve yorucu çalışma saatleri aile üyelerini polislik tercih etme isteğini azaltmakta ya da olumsuz bir karara dönüşmesine neden olmaktadır.

“Amir sınıfında olmasını isterim. Çünkü benim çektiğim zorlukları çekmesin”

“İstemem bir ailede bir tane yeter”

“Hiç gerek yok çok stresli, dert çekmek istiyorsa gelsin olsun”

“Hayır, bir aileye yeter”

“Hiç düşünmedim ama isterdim”

*“Bir ailede **biri fedakârlık yapıyorsa yeter.**”*

“Ben seviyorum çocuğum ister mi bilmiyorum”

*“Yok, risk var her türlü. **Çocuğumun polis olması beni daha çok stresli olmama neden olur niye güzel insanlarla uğraşmasın kötü insanlarla uğrasın**”*

Bir mesleğin içindeyseniz onun tüm özelliklerini bilirsiniz ve polislik mesleği uzun çalışma saatleri, iş-yaşam dengesinin zorluğu, tehlikeli olması, özveri ve fedakârlık gerektirmesi aile üyelerini meslek olarak farklı meslek gruplarına yönlendirmektedir. Bir yandan ise bu mesleği tercih etmesini isteyende olabilmektedir.

“Çocuğum çok polis olmak istiyor”

*“**Babamda polisti. İstemem babamdan biliyorum istemem**”*

“Çalışma saatlerinden dolayı istemem”

“Hayır, stresli ve meşakkatli bir meslek olduğu için”

*“Hayır, polise değer verilmediğini düşünüyorum, hiçbir hakkımızın olmadığını düşünüyorum, maaş olarak çalışma koşullarına uygun olmadığını düşünüyorum. Öğretmenin 15 saatlik çalışma saati benim bir günlük çalışma saatime eşit. **Para olmasa da izin verirsin**”*

Konunun dışında burada göze çarpan bir unsurda “iş yaşam dengesi”nin bir kez daha vurgulanmasıdır. Ücret olmasa da izin imkânının sağlanması ne kadar önemli olduğunu göstermektedir.

“Yok istemem. Çalışma saatleri, maaşın yetersizliği, saygın bir meslek olduğunu düşünmüyorum”

Çalışma koşulları, toplumdaki konumu diğer etkenler arasında sayılmaktadır. Çalışma saatleri sadece iş alanında değil diğer sosyal yaşamda da devam etmektedir. Çünkü

polisliğin taşıdığı olduğu sorumluluk ya da meslek bilinci polise bu misyonu yüklemektedir.

*“Hissiyat devam ediyor. **Sorumluluk bilinci devam ediyor**”*

“Görev zamanı esası devam ediyor. 24 saat esası devam etmekte”

“Yerleşim yerinde dikkat ediyorum. Farklı bir yerdeysem daha rahatım.”

“Sivil hayatta mesleğimin sorumluluklarındayım”

*“**Her zaman oluyor, yorucu 10 yıldan sonra emekli olmak lazım**”*

Bu yorucu olmasının yanında, yıpranmalarını arttırmaktadır.

“Psikolojik olarak sürekli algılarınız açık oluyor. Kendim için değil. Çevremdeki vatandaşın güvenliği için zaten sürekli etrafa bakan ya suçludur ya da polistir”

Bu hissiyat yaşamın her alanını etkilemekte ve zamana yayıldığında ise yorucu bir hal almaktadır. Sivil yaşamda normal birey gibi davranışta bulunamamaktadır. Sorumluluk bilinci hep tetikte olmalarına neden olmaktadır. Bunun nedeni can ve mal güvenliği sağlamak gibi önemli bir sorumluluğa sahip olmak ve görev esasının hâkim olmasındandır.

*“Bir olay olduğunda müdahale hissi gerektiriyor, sürekli **bu hissin olması çok yorucu oluyor. Haksızlığa gelemiyorum**”*

*“**O oluyor ister istemez örneğin otobüste kulaklığı takıp müzik dinlerken bir kulağında takılı diğer kulağına takılı değil. İçgüdüsel olarak geliyor**”*

Mesleki kimlikleri kendilerine bu hissiyatı yerleştirmektedir.

*“**Etmiyor, polis kimliğimizde stırılıyorz yoksa delirme safhasına gelinir**”*

Bazen ise duruma farklı yaklaşan da olmaktadır.

*“**Yorucu oluyor polis olunca sürekli tetikte olmak lazım**”*

*“Polislik bilinci devam ediyor. Uyuşturucu satıcıları normal insanlarla değil. Algılarım daha fazla. **Rol bulaşması yaşıyorum**”*

Algılar, tamamen güvenlik odaklı olması ve özel yaşamda da algıda seçicilikle etrafı kontrol etmek ve tehdit unsuru olabilecek tüm olgulara karşı tetikte olmak polisliğin gerekliliğindedir. Fakat burada zamanla polis, iş ve özel yaşamında rol karmaşası yaşamasına neden olmaktadır.

*“En çok rahatsız olduğum durum Siirt’ten gelince bu hırsız tanı diye tanıtırlar tanımak istemiyorum eşimle çarşıya çıkmak istemiyorum. **Otomatik olarak duyarsızlaşıyoruz.** Sivil olarak yaşamıyoruz normal insanlar gibi yaşamıyoruz işe karşı soğuma her şeyden sıyrılmak isterim”*

*“Tedbirli davranıyoruz **bu da mesafeli olmamıza neden oluyor”***

*“İster istemez devam ediyor. **Kimsenin masum olduğunu düşünmüyorsun önyargılı düşünüyorsun paranoyak oluyor insan sonrasında”***

*“Görevimiz gereği devam ediyor. Polis 24 saat çalışıyor. Yorucu oluyor. **Gençken çok yoğun çalışırken dışarıda ankesörlü telefonla konuşuyordum gencin biri birden yerden kayarak geldi refleks olarak silahımı tuttum”***

*“Etrafa bakarım **toplu taşıtlara ön koltuğa eşimi oturtmam.** Birçok şeyi kaldıramıyorum. Çabuk parlıyorum çabuk sinirleniyorum”*

*“**Ailemi daha korumacı daha himaye altında tutuyorum”***

Polislerin genel olarak yaşanan suç silsilelerine şahit olması, sosyal yaşamdan uzaklaştırmaktadır. Aile ve yakın çevrelere karşı daha korumacı yaklaşım içerisinde olmaktadır.

Güvenlik algısı etrafındaki kişilere önyargılı ve şüpheli yaklaşmasına neden olmaktadır. Bu bazen toplumdaki uzaklaşmasına ve asosyal bir hale dönüştürmektedir. İstemsiz olarak çevrelerindeki bireylere karşı bir mesafe kurmaktadır.

Bu uzaklaşma isteği geleceğe yönelik beklentilerinde de dile getirilmektedir.

*“İşten bir beklentim yok sağlıklı bir emeklilik. Köy gibi bir yerde bir dönüm olacak **hiçbir teknoloji alet olmayacak, insanda olmayacak kafa dinlenmek”***

Mesleklerine dair bir kısmının, ileriye dönük belli başlı bir kariyer planı bulunmamaktadır. Kariyer yaşamlarını durağan şekilde ifade etmektedir. Geleceğe yönelik tutumlarında ise umutsuzluk söz konusudur. Odak noktası çocuklarını en iyi şekilde yetiştirmek ve ilerideki tüm gayeleri ise aile üyelerini en iyi şekilde yaşamlarını ikame edilmesini sağlamaktır.

“Mesleğe dair hiçbir beklentim yok”

“Çocuklarım en iyi şekilde yetişmesi, ileriye dönük kendimle ilgili yok. Öğretmenlik seçerdim”

“Nereye gidebilirsek emeklilikte”

“Sadece çocuklarım iyi bir eğitim almaları ve vatana millete hayırlı evlat olmaları”

*“Kariyere devam **durağan bir şekilde.** Küçük bir dükkân sahibi olmak istiyordum”*

“Bizlerin geleceğe yönelik bir beklentisi olamaz. Bizlerin, memurların beklentisi emekli olmak, bahçeli bir evde yaşamak, bahçeyle uğraşmak memleketinde olmak bunlardır. Bunların dışında yoktur. Tüm geneli de bunları söylerler”

Yaşam döngüsü standartlaşmış bir beklenti içinde devam etmektedir. Klişeleşmiş olan bahçeli bir ev de oturmak.

“Başladığımızdan beri hep umutluyduk ama artık hiç umutlu değilim. Doktor olmak”

“Kendim için hiçbir şey yok. Eşim ve çocuğumun iyi şartlarda yaşamalarını sağlamak”

“Ailem için var. Çoğu yerleri gezmek isterdim gezemedim”

“Emekli olup, yatmak”

Yorucu bir tempoda çalışan polis daha sonrasında emekliliğe dair planlarında sadece dinlenmekten oluşmaktadır.

“Geleceğe yönelik göremiyorum mesleğe başladığımda 20 yıl sonra emeklilik söz konusuysen şimdi 30 yıl oldu. Önümüzü göremiyoruz”

Emekliliğe dair kaygı ve geleceğe yönelik belirsizlik oluşmaktadır. Bazıları ise geleceğe yönelik daha umutlu, polisliğin çalışma koşullarına dair iyileştirici çözümler üretileceğine ve çalışma koşullarının daha da iyiye gideceğine inanmaktadırlar.

“Meslek olarak polislerin yakın zamanda bu aksaklıkların giderileceğine inanıyorum. Polislerin daha refah, daha iyi fiziksel ve ruhsal çalışma ortamında olacaklar. Buna inanıyorum. Ama bunu yapmak içinde sabır ve özveri şart. Bu mesleğe sahip olduk. Aileme helalinden iş yapıp hakkını vererek yaptığım için helalinden kazandığımdan boğazlarına haram lokma götürmüyorum”

“Bizden sonrakilerin daha rahat olacağı çözüm bulacağına inanıyorum.”

Kariyer yaşamlarına dair düşüncelerini ise; belirledikleri hedefler doğrultusunda şekillendirmektedirler. Komiser olmak, sokak polisi olmak yada mesleksen gaye dışında insanlara yardım etmeyi misyon etmek gibi farklı amaçlar edinilmiştir.

“İleriye dönük sokak polisi olmak. Şuanda yok istediğim bir şey ama erken ama geç oluyor”

“Komiserlik hedefim”

“Komiserlik sınavına girmedim yöneticilik çok zor veballi. O yüzden istemedim”

Kariyerlerini şekillendirirken, bazen verilen sorumluluklar, o pozisyonun zorlukları kariyerlerinin diğer evrelerine geçişlerdeki hedeflerine set kurmaktadır. Bu bireyin tamamen öznel tutumuyla alakalıdır.

“Meslekte fakir insanlara yardım etmek istiyorum ama maddi olarak edemiyorum”

Peki, polis olmasaydılar hangi meslekleri seçerlerdi? Bu durum idealleri olanlarla, ekonomik şartlardan veya ailevi ve çevresel zorluklardan dolayı seçenler açısından farklılık oluşturmaktadır.

“Öğretmen olmak isterdim öğretmen olsam geçerim”

“Çiftçi olurdum”

“Yalnız şu var çalışıp da mühendis olsaydım”

“Polis olmasaydım futbolcu olmak isterdim. Ekonomik şartlar, aile nedeniyle”

“Öğretmen olmak isterdim. Eğitim fakültesi mezunuyum atanamadığım için polisliği seçtim ama polisliği sevdim”

“İçişleri bakanı olmak istiyordum”

“Hâkim ya da savcı”

“Öğretmenlik seçerdim”

“Yaptığım işten memnunum”

“Küçük bir dükkân sahibi olmak istiyordum”

“Polis olmak isterdim”

“Doktor olmak”

“Makine mühendisliğini kazandım o sıra polisliği de kazandım 5 sene okuyup daha düşük maaş alacağıma polisliği tercih ettim”

“Beden eğitim öğretmenliği isterdim”

“Öğretmen mezunuyum öğretmen olmak isterdim”

“Hayalimde işletmeci olmak isterdim”

Genel itibariyle eğitim fakültesi mezunları bu doğrultuda öğretmenlik mesleğini tercih etmektedirler. İdealleri farklı olanlar ise farklı meslek gruplarını dile getirmektedirler.

Bazen yaşam standartlarını yüksek olması, meslek seçiminde ücretin önemli etken rolü oynadığını göstermektedir.

*“Çoğu yerleri **gezmek isterdim gezemedim**”*

“Şuanda yok istediğim bir şey ama erken ama geç oluyor”

*“**Çok şükür yok**”*

*“Yağlı boya çalışması yapmak isterim **çok fazla şeyler var da**”*

*“Yurtdışına çıkmak istedim **çıkamadım**”*

*“**Fırsatım olsaydı daha fazla gezmek isterdim. Seyyar gibi**”*

Yoğun tempoda çalışmak, sosyal hayata dair zamanın kalmaması günlük yaşamamızda çoğumuzun sürekli yaptığı günlük şeyler onlar için yapmak isteyip de yapamadıkları arasında yer almasına neden olmaktadır.

Genel itibariyle yoğun tempoda çalışan polis daha sonrasında dinlenme ve ailesiyle vakit geçirmeye ayırması, günlük ritüellerden feragat etmesi dile getirdikleri istekleri açısından ileriye dönük yaşamlarında yapma imkânı belki bulacakları ya da bulamayacakları eylemler olarak kalacaktır.

3.5.8. Örgüt Yapısı ve Koşullara Yönelik Algı

Çalışma koşulları, çalışma yaşamını kolaylaştırıcı veya zorlaştırıcı unsuru olmaktadır. Bunlar personel sayısı, teknik araç ve gereçleri kapsamaktadır.

“Yeterli. Personel yetersiz. Ekipman olsa da, kullanacak personel yok. Daha sonrasında psikolojik sıkıntılar”

“Yetersizdi araç-gereç o zamanlar. Direksiyon elimizde kalıyordu. Şimdi daha iyi”

Görüşmeciler önceki yıllarda çalışan biri olarak şimdi ki koşullarla karşılaştığında koşulların, araç ve gereçlerin daha iyiye gittiğine yönelik olduğunu düşünmektedirler. Gelişen teknoloji ve imkânlar işlevsel olarak daha iyi şartların sunulmasını sağlamaktadır.

“Yeterli değil, personel eksikliği had safhada”

“Değil, bilgisayarımız eksik, araç gereç eksik. Olsa bile kullanmaya korkar durumdayız kullanmaya değer mi değmez mi biri bir şey der mi hep kafada soru işaretlerinden dolayı”

Personel eksikliği genel bir sorun olmaktadır. Bunun dışında araç gereç donanımının yetersizliği de bulunmaktadır fakat bu noktada sorunun boyutu daha farklıdır. Ekipmanların kullanımı hakkında yeterli donanıma sahip olmadıklarıdır. Kısacası; araç ve gerecin kullanım gerekliliği hakkında çok fazla bilgi sahibi olmamakla beraber bir kararsızlık söz konusudur.

“Personel yetersiz, teknoloji yeterli olsa da. Tatilde 2. gün bile çalıştım kurban bayramı 6 gündür ve 6 gün çalıştım personel eksikliği yüzünden psikolojik olarak etkiliyor. Bir kere görev zamanı yanlış anladım ek görevi illa gelmezse rapor yazılır ekip gitmişti kendi imkânlarımla Çankırı'ya gittim.

Adamın ayağı alçıda oluyor, siz ifadeye gidiyorsunuz”

“Dışarıda çalışıyoruz çok zor oluyor, büro ortamı biraz daha iyi geçenlerde görevdeyiz bütün yağmurda ıslandık hiçbir koruma yok, yemekler soğuk ya da kuru oluyor, normal sıcak yemek yiyemiyoruz. Görevde yemeği bile bazen ayakta yiyoruz devlet memurları gelince en az 5 saat önce, sınavlarda en az 3 saat önce gidiyoruz. Gözetmen geliyor sınav yapıyor gidiyor, biz saatler önce geliyoruz, çevre kontrolü yapıyoruz, sınav bitiyor yine oradayız ama onlardan daha az ücret alıyoruz. Hakkıyla veriyorlar”

Koşullar ne olursa olsun polis görevini layığıyla yapmaya çalışmaktadır.

“Ekibe çıkıyorum. Personel sıkıntısı var. Zorlukları saymakla bitmez. Teknolojik açıdan rahatım. Tek sıkıntı tek olduğumda bir ihtiyaç olduğunda gideremiyorum”

“Yeterli değil personel eksikliği mesai saatleri. Son zamanlarda daha iyi”

Meslek olarak zorlukların olmasıyla beraber bir yandan sistemsel olarak iyileştirmelerinde göz ardı edilmediği durumlarda bulunmaktadır. Polisliğin temel

argümanı özveri, sevgi, sabır ve fedakârlıktır. Bir poliste olması gereken en önemli özelliklerdendir.

*“Sistem olarak çalıştığımız sistem güzel. Sistem fiziksel olarak yorucu **fakat yoruculuğunu yanında şu var dinlendirici. Çalıştığın hakkını veriyor. Mesela ek görevlerde yerine göre geri çekilmesi, kafanın rahatlığı bunlar verimlilik için. Şu bir gerçek bizim iş için öncelikli sevgi, özgüven, sabır, fedakârlık çok önemlidir”***

*“Çalışma ortamımı seviyorum. **Toplumla iç içe olarak yaşadığım için diyalogum iyi o yüzden seviyorum. Empati kurmayı seviyorum”***

“Birim olarak memnunum. Teknolojik olarak şartlar çok iyi. Fakat polis kadrosunun dışında teknisyenler görevlerini çok iyi yapmıyorlar. Daha rahatlar”

*“Büroda daha fazla çalışıyorum. Risk var. **Çok dikkat etmek gerekir. Kanunlar çerçevesinde görevler yapıldığı için en önemlisi insani haklarını gözetlemek ve insani davranmak gerekir”***

Elde edilen veriler gösteriyor ki eğer güvenlik sağlamak gibi çok önemli bir misyonunuz varsa bunun kaynağında mutlaka “insani hakları gözetlemek ve insana yakışır davranmak” gereklidir.

“Koşullarda rahatım”

“Çalışma koşulları iyi yeterli düzeyde”

“Yeterli genel anlamda”

Çalışma araç ve gereç donanımı dışında aslında polislik mesleğinde çözülmesi gereken önemli sorunlar ise bambaşkadır.

*“**Mesai saatleri, ek gösterge(emeklilik bekleyenler var) özlük hakları”***

*“Maddiyat, fazla mesai ücreti en basiti günümüz ekonomik koşullarına uygun maaşlar. **Yapılan işe ve riske nazaran fazlasıyla hak ediyoruz”***

“Personelin sosyal hakları, emeklilik, ek görev”

“Daha insani şartlarda olabilir”

“Çalışma saatleri, normal insanların çalışma saatleri gibi olmalı”

“Çalışma saatleri”

Genel olarak özlük hakları, ek görevler, 3600 ek göstergesi ve çalışma saatleri çözülmesi gereken başat sorunlardır.

“Olaylar içinde vatandaşın polise yardımcı olması”

Güvenliği sağlamada vatandaşa da düşen sorumluluklar bulunmaktadır. Bu konuda polislere yardımcı olmaları hayati önem kazanmaktadır.

“Emeklilik konusunda bir ayrıcalık. Emeklilik yaşının düşmesini istiyorum. Fiziksel olarak belli bir yaştan sonra o performansı gösteremeyiz. O yaşa kadar çok fazla yıpranma olur. Ayrıca çocuklarım aileden ayrılmadan, onlarla vakit geçirmek isterim. Şuan çok fazla vakit geçiremiyoruz ya da kendimize zaman ayırıp aktivite yapamıyoruz en azından orta bir yaşta olursak yapamadıklarımızı yaparız. Ya da sosyal yaşantımızı yapacak yaşta olalım. Ailemizle ilgili onlarla bir yaşantım olmalı. Çocuklarımla bir hayat yaşamak istiyorum”

Bu yoğun tempoda çalışmak zamanla fiziksel ve manevi yıpranmalara neden olmaktadır. İş yükünün yoğunluğunda bireysel olarak yapmak istediklerini en azından yapabilecek durumdayken yapma imkânları olmaları önemlidir.

Aile üyeleriyle çok fazla vakit geçiremeyen polis beklentilerinde yine kendilerinden feragat edip, aile üyeleri için istekleri bulunmaktadır. ***“Ailemizle ilgili onlarla bir yaşantım olmalı. Çocuklarımla bir hayat yaşamak istiyorum.”*** Bu cümle aslında onların imrendikleri yaşamların göstergesidir.

“Özlük hakları ve çalışma saatleri”

“Özlük hakkı, çalışma saatleri, emeklilikte maaş kesintisi”

“Maça gidiyorsak para alınması ve normal memur kanuna tabiysek memurlar 40 saat çalışıyorsa, bizde öyle çalışalım fazla çalışmak isteyen çalışsın fakat bunun ücretini alsın, bizde belirli bir ücretlendirmesi oluyor”

“Saat ücreti olmalı ücreti verilmediği için angarya işler çok veriliyor”

“Özlük hakları en önemlisi de emekli olunca yarıya düşmesi emekli olunca çark dönmeyecek ve ek iş ne yapılabilir kendi mi çalışacak aileden biri mi”

“Güvence her anlamda psikolojik olarak da çalışma saatleri hafifletilmeli, yurt dışındaki gibi olmalı”

Temel problem çalışma saatleri ve çok fazla iş yüküne sahip olmalarıdır. Sorunun cevapları genel olarak hep benzerdir. Temelinde ileriye dönük güvencede olmak istemektedirler. Ama çözülmesi beklenen bu yaşadıkları sorunların çözülme noktasında umutsuz ve çözülemeyeceğini düşünen de bulunmaktadır.

“Çözülmez”

Çalışma koşullarına yönelik algılarıyla beraber çalışma yaşamında insan kaynakları yönetimin temel parçası olan performans değerlendirme olgusu hakkında ise çok fazla yeterli bilgiye sahip değiller. Yapılan değerlendirmenin niteliği ve önemi açısından tam anlamıyla onlar için bir şey ifade etmemektedir. Sadece yapılan bir değerlendirme olarak kazanılmış bir bakış açısı bulunmaktadır.

“Amirimle eşimin yaşadığı problemden dolayı düşük puan aldım. Onun dışında herhangi performansıyla ilgili bir problem yokken yaşadığı olaydan dolayı”

Yapılan performans değerlendirmede birey olarak kişisel çatışmalardan etkilendiği de düşünülmektedir.

“Benim için hiçbir hükmü yok puanlarım iyi, genç polislerin daha iyi olabiliyor”

“Doğru ölçülüyor fakat yeni gelen bir amir 1 aylık performansı değerlendiriyor. Beni tanımıyor performansımı çok fazla bilmiyor. Kıstasları görmüyorum görmek gerek”

“Yapıldığını düşünmüyorum daha bir senelik komiser bana nasıl bir performans puanı verebilir bazen art niyet olabiliyor”

“Daha yeniyim performans kriterlerini bilmiyorum neye göre verildiğini bilmiyorum”

“Performansları amir çoğu bilmiyor personelin çoğu da önemsemiyor. Ödüllendirme yok”

“Müdür herkesi tanımaz yakınıdakine sorar, puan veriyor bir yerde onunda herkesi tanıma şansı olmayabilir birden fazla şubeye baktığı için. Komiserlik sınavına girecektim tanıdık var mı dediler Kürt olmamdan dolayı. Mesleğinde hak edeni almalı”

Bazen yükselişlerde bireysel olarak etnik ayrımı hissedende bulunmaktadır.

“Hiçbir işlevi yok işlevsiz performansa göre bir yere gelmiyoruz, bu iyi çalışıyor buraya gelsin, bu kötü çalışıyor denmiyor”

Performans değerlendirmenin işlevsel önemi genel anlamda kendilerine çok fazla katkıda bulunduğunu düşünmemektedir. Sadece yapılması gereken ve yapılan bir ölçüm kanaatindedir.

Günümüz çalışma koşullarında performans değerlendirme ve geri bildirimler, çalışanlar için önemli bir ölçüttür. Yapılan değerlendirme iş akışında oluşan aksaklıklarının giderilmesi ve iyileştirmeler için çözüm üretmede gereklidir. Ayrıca çalışanların yeteneklerini, potansiyel gücünü ne ölçüde doğru kullanabildiklerini ortaya çıkarmada etkindir.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu çalışma sırasıyla kamu yönetimi, Türk Kamu Personel Rejimi, polisin kamu personel rejiminde yeri, polislik ve Türkiye’de polisliğin kısa tarihi, Türkiye’de polislerin çalışma koşulları konuları ele alınmıştır.

Güvenli ve huzurlu bir yaşamın oluşmasında büyük rol ve sorumluluk atfedilen aktörlerden biri olan polislerin çalışma koşullarında değişimler söz konusu olmuştur. Güvenliğin son zamanlarda mikro alanda daha da yoğunlaşması, polise verilen sorumluluk ve görev alanlarını genişletmektedir. Polislerin çalışma yaşamlarını daha yoğun ve öngörülemeyen çalışma saatlerine dönüştürmektedir. Uzun süren mesailer ve beraberinde ek görevlerin gelmesi, çalışma koşullarını zorlaştırmaktadır. Günün çoğunu işte geçiren polis, dinlenmeye ve ailevi sorumluluklarını yerine getirmede çok fazla zaman ve enerji bulamamaktadır.

Yorucu ve yoğun tempoda olmak polisler için bir problem olmamakta, genel anlamda mesleğin yapısal formunun kabullenmişliği bulunmaktadır. Bu kabullenişin temelinde ise meslek olarak özverili ve sabırlı olmalarının gerektiği bilincini taşımaları ve “*bu bizim görevimiz*” bakış açısıyla yaklaşmalarındandır. Sadece bu husustaki beklentileri ek görev konusunda ücretlendirmelerin yapılması veya bu yoğun tempoda dinlenmek için daha fazla izin hakkının olmasıdır. Çünkü bu kadar yoğun tempoda çalışmak fizyolojik olarak yorucu ve yıpratıcı olmasından kaynaklanmaktadır. .

Polislerin bazen normal istirahat gününde ek göreve çağrılma durumları olmaktadır. Ek görev süresi bitimine kadar çalışıyor olup, eğer ertesi gün görevde olması gerekiyorsa yine tekrardan göreve gelmektedir. Bu noktada izni o gün içerisinde kullanamayan polis için daha sonrasında izni üzerine bir değerlendirme yapılabilir ve sonrası için telafisi olabilir.

Literatür araştırmalarında polislerin uzun çalışma saatleri vurgulanmıştır (Yıldırım, 2012; Taşbaş, 2010). Çalışmada elde edilen bulgularda da gereğinden fazla yoğun çalışan polisin dinlenme zamanının kısıtlı bir döngü içerisinde gerçekleşmesi, kendilerini yorgun ve düşük performanslı bireylere dönüştürdüğü doğrultusundadır. Bu bağlamda makro düzeyde iyileştirici çözümler üretmek gerekmektedir.

Çalışma saatlerinin uzun süreler olması, polisin özel ve iş yaşamındaki dengesinin sağlamasını zorlaştırmaktadır. Her an ek göreve çağırılma ihtimali ve uzun süreli mesailer polisin günlük yaşama dair plan yapmayı engellemektedir. Planlama yapıldığında bu durumun gerçekleşmemesinde ise aile içi çatışmalara neden olmaktadır. Bu gibi olumsuzlukların yaşanmaması için plan yapmayı yaşamlarına dâhil etmemektedirler. Yapılan çalışmada da iş-yaşam dengesinin sağlanması, yaşam kalitesinin artması vb. olumlu sonuçlar doğuracağına yöneliktir (Gökkaya, 2014).

Polislik mesleğinin polislere kazandırmış olduğu özveri ve titizlikle çalışma disiplini, aile içi yaşamlarındaki rollerini yerine getirmeyi ötelemek zorunda kalmalarına ve ayrıca önemli bir misyon yüklenen polisler toplumdaki davranışlarına dikkat etme hissiyatını oluşturmaktadır. Bu zamanla kendilerini “*normal bir birey gibi, normal bir anne, baba gibi olamıyoruz*” ifadesini dile getirmelerine neden olmaktadır.

Sürekli olarak dile getirilen “*normal olamamak*” kavramı aslında onların yaşamlarının diğer bireylerden farklı olmasından kaynaklıdır. Çalışma saatlerinin farklı olması, günlük aktivitelerden uzak kalınmasından, aile sorumluluklarını yerine getirme noktasında, toplumda rol model olmanın sorumluluğunu daha fazla hissetmeleri gibi...

Çalışmada elde edilen verilere göre çalışma saatlerinin uzun süreleri kapsamaması, polisin sosyal yaşamdan uzaklaşmasına ve daha bireyselleşme eğilimine sürüklenmektedir. Ayrıca özel yaşama dair sorumluluklarını yerine getirememeleri, kendilerini yetersiz hissetmelerine neden olmaktadır.

Özellikle kadın polisler, bu duyguyu daha yoğun hissetmektedirler. Çünkü çocuk bakımı, ev işleri gibi sorumluluk alanlarının çokluğu, kadın polislerin özel yaşam alanını idame ettirmede çok daha fazla zorlamaktadır. Bunun nedeni ise diğer yapılan çalışmalarda dile getirilen artık günümüzde kadının çalışma hayatında daha etkin rol almasıdır. Ev işlerinin sorumluluğu toplumda kadına atfedilmiş ve görevi bakış açısının olması, eve dair sorumlulukların eşler arasında eşit ölçüde paylaşılmaması ve netice de özel yaşam alanında bu görünmeyen işlerin sadece kadın üzerinden ilerlemesi, kadın polislerin çalışma alanlarının dışında özel yaşamlarında da zorluklarla karşı karşıya getirmektedir. Daha önce yapılan bir tez çalışmasında da çalışma koşullarının ağır olması, kadın polisin özel yaşama zaman ayıramaması ve birçok sorun yaşadığı belirtilmiştir (Taşbaş, 2010).

Bu yoğun çalışma, bireyleri sürekli olarak işe veya özel yaşama dair yapılacak işleri yetiştirme çabası zamanla bir döngü haline dönüşmektedir. İş yoğunluğu ve sorumlulukların çoğalması bu döngüyü daha da zorlaştırmaktadır. Bu durum kadın polis için iş-yaşam dengesini kurmada sürekli bir mücadele halinde olmasına neden olmakta ve zamanla kadın polislerin stresli, yorgun ve bazen ise biraz daha ileri boyutta tükenmişlik hissi taşıyan bireylere dönüştürmektedir.

Yaşamlarının çoğunu işte geçirmeleri bayram, yılbaşı vb. özel günlerde aileden ve yakın çevreden uzak kalmaları zamanla akraba, yakın çevre ile olan ilişkilerinin de zayıflamasına yol açmaktadır. Boş zamanlarını etkin kullanmamakta ve kendilerine zaman ayırma imkânı bulamamaktadırlar. Şimdilerde feragat ettikleri tüm aktiviteler ve eylemler emeklilikte yapılacaklar arasında yer almaktadır. Bu tarz aktiviteler günlük yaşamımızda yapılan basit eylemler olarak nitelediklerimizdir. Ne yazık ki polisler için gelecek planlarında emeklilik döneminde gerçekleştirecekleri beklentiler olarak yer almaktadır.

Bazıları için emeklilikte bile bu planlar yer almayabilir. Çünkü emeklilikte yaşanan ücretlerdeki düşüş onlar için bir kaygı oluşturmakta, emekliliğe kadar çalışan ve kariyer yaşamlarının son aşaması durağan evresinde yine çalışmak zorunda kalabilmektedir. Buna neden olan ailede tek kazançlı hane olması, alışılan bir yaşam standardının oluşması ve aile içinde eğitim hayatına devam eden bireylerin olması vb. faktörler sayılabilir. Emekliliğe dair “3600 ek gösterge” bu noktada önemli bir yer tutmaktadır. Geleceğe yönelik ekonomik anlamda güvencesiz hissetmelerini engelleyecek temel unsurdur.

Bir ayrı nokta da mesleki deformasyon yaşamalarıdır. Polislik bilinci günlük yaşamlarında çevredeki bireylere karşı şüpheli, önyargılı davranmalarına neden olabilmektedir. Sürekli etraftaki bireylerin davranış ve tutumlarını gözlemlemek, mesleki sorumluluğun sosyal yaşamlarına taşımalarının sonucudur. Bu olguyla birlikte genel bir imaj kaygısını da sosyal yaşamlarında hissetmektedirler

İmaj konusunda diğer bir tutum ise toplumun üyeleri olarak biraz daha polise karşı önyargılı, korkulu ve çekingen yaklaşımlar sergilenmesidir. Bazen bir annenin çocuğunun istenmeyen davranışlarını engellemekte temsili bir korkutma cümlelerine

dönüşmekte ve bazen ise bireylerin bilinçaltındaki önyargılı bir tutumun olmasından kaynaklanmaktadır.

Oysaki polis, toplumun asayişini ve güvenliğini sağlayan başlıca aktörlerden biridir. Görevlerini titizlikle icra eden polislerin bu gibi benzer durumlarla karşı karşıya kalmaları, polisin olumsuz yönde motivasyonunu etkilemesine sebep olmaktadır.

Berberinde sokakta yaşanan şiddet repertuarında bazen olayların tek taraflı olarak polise yapılan haksız itham bazen ise başka bireylerin hatalarını genele yansıtılması bireysel olarak imaj düzeltme çabasına girmelerine neden olmaktadır. Toplumun gözü önünde yaşanan olaylarda tek taraflı bakış açısıyla yaklaşılması olayın objektifliğini kaybetmesine neden olmaktadır. Olay hakkında varsayımda bulunabilmek için bir olayın başından sonuna kadar hâkim olmak doğru yargılara ulaşılmasını sağlayacaktır. Bazen yaşanan istenmeyen olayların bir karesini görüp, polisleri ya da diğer olayın muhataplarını kötü yorumlar yapmak çok doğru olmayabilir. İmaj konusunda yapılan çalışmalarda da kitle iletişim araçlarının polisin imajına yönelik toplumun algısını etkileyen faktörlerden biri olduğu görüşü vurgulanmıştır (Öksüzler, 2011; Tunçer, 2013; Yonca, 2011; Başarır, 2008).

Polise karşı tutumun oluşmasında diğer bir etken de polisle bireyin muhatap olmasıdır. Çalışmada varılan diğer bir sonuçta; polisin, bireye ceza kesmesi polise karşı istenmeyen bir yargı oluşturmaktadır. Aslında polis görevini yerine getirmektedir. Ama bireyin başına gelen olaylarda kendisinin dışındaki bireyleri suçlamak, genel olarak savunma mekanizmasının refleksi olarak sergilediği tutumdur. Bu olayı bireyin kendi açısından haklılık payı olduğunu düşünmesi ve kendi hatasını kabullenme olayını içsel olarak sağlayamamasından kaynaklanabilir.

Günlük yaşamamızda polisle muhataplık durumunda görevi gereği, bireye ceza kestiğinde, “*polis hakkında olumsuz düşünmeye*” yönelmek, şayet polis ceza kesmezse “*polis hakkında olumlu düşünmeye*” yönelmek ise doğru bir tutum olmamaktadır.

Bu yaşanan yoğun eleştirel ve yanlış aktarımlar, içgüdüsel olarak polislerin kendilerini doğru bir şekilde ifade etme ihtiyacını doğurmaktadır. Bu konuda bir desteğe ihtiyaç olmaktadır. Bu belki bir sendika belki de farklı bir mercii olmalıdır. Polislerin iş ve özel yaşamlarında destek olabilecek, problemlerini tanıyabilecek ve anlayabilecek,

mesleklerini daha iyi yapmalarını sağlayacak faaliyetlerin gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

En önemli desteklerden biri de psikolojik destektir. Olumsuz olaylar, problemler bireylerle uğraşmak, kötü olaylara tanık olmak, mesleki stres vb. unsurlar bireyin psikolojisini etkilemektedir. Bu konuda polislerin çekimser tavırları nedeni ise çevrenin farklı bakış açısıyla yaklaşması, görev değişikliği korkusudur. Kendi iç dünyalarında yaşadıkları olumsuz duyguları yok saymalarına, ket vurmalarına neden olabilmektedir. Bu birikim haline dönüştüğünde ise istenmeyecek durumlara yol açmaktadır.

Psikolojik desteğin önemi ve gerekliliğini içeren eğitimler, uygulamalar yapılmalıdır. Meslek olarak güvenilirlikle iç içe olan polislik mesleği psikolojik destek faaliyetlerinden ayrılmaz bir parçası haline gelmeli ve daha yoğun bir şekilde gerçekleştirilmelidir.

Huzur ve asayişin olmadığı bir toplumda birey olarak her geçen gün tedirginliğimiz artar. Suç oranları artar ve tüm bu olumsuzluklar toplumun tüm sistemlerine sirayet eder. Bu durum tüm sistemlerin dinamik bir şekilde çalışmasını zorlaştırır. Yaşanabilecek olumsuzlukların giderilmesi için belirlenmiş bir güvenlik sistemi oluşturulması gerekmektedir. Polislerin daha iyi şartlarda olması, günümüzde güvenlik mekanizmasının daha işlevsel hale dönüştürecektir. Toplum olarak daha huzurlu ve güvenli bir ortamda yaşanmasını sağlayacaktır. Birey olarak kendi yaşam alanımızda daha huzurlu bireylere dönüştürecektir.

Çalışmada elde edilen diğer bir bulgu ise pozitif ayrımcılıktır. Kadınların çalışma hayatında aktif çalışan bir birey olarak yer bulmaları çalışma yaşamında birçok engelle karşı karşıya kalmasına neden olmaktadır. Modern toplumlarda klişeleşmiş bir temel sorun olan “*cinsiyet ayrımcılığı*” başta gelmektedir.

Cinsiyet ayrımcılığı genel olarak tanımlarsak işgücü piyasalarında üst pozisyonlarda veya herhangi bir meslek icrasında erkek çalışanların tercih edilmesi ve kadınların işgücü piyasalarında çalışmasına yönelik engel niteliği taşıyan bir faktördür. Bazen bu durum kadın çalışanların üst yönetici olmasını engelleyebilir bazen ise kadının çalışma yaşamında düşük ücretli, güvencesiz işlere yönelmesine neden olabilmektedir.

Polislik mesleğinde durum çok daha farklı olgu haline dönüşmektedir. Polisler, mesleği gereği uzun ve yorucu mesailerde çalışması, erkek çalışanların iş partneri olarak görev

açısından ve çalışma saatleri bakımından kadın polisler için pozitif yönde destek vermelerine neden olmaktadır. Bu durumda bir anne, bir kadın olarak çalışan polise karşı daha ılımlı ve yardımcı tavırlar sergilenmektedir. Diğer mesleklerdeki yer alan cinsiyet ayrımcılığının oluşturmuş olduğu negatif tutumlara yönelik algıdan ziyade, pozitif bir hal kazanmış olduğunu göstermektedir. Taşbaş (2010) da kadın polisler için pozitif ayrımcılığın olduğunu belirtir.

Erkek polisler, iş partneri olarak yardımcı tavırlar sergilemesi kadın polisler için iş-yaşam dengesini kurmada önemli bir destek görevi görmektedir. Bu durum iş-yaşam dengesinin kurulmasında her iki alandaki partnerlerin önemli bir etken olduğunun göstergesidir.

Çalışmanın verilerinde pozitif ayrımcılığa yönelik farklı görüşlerde de bulunmaktadır. Erkek polislerden bazıları pozitif ayrımcılığı makul görürken bazıları ise “*kadın-erkek eşit olmalı*” düşüncesiyle yaklaşmaktadırlar ve bu durumun haksızlık olduğunu düşünmektedirler. Diğer yandan da bu ayrımın olmadığı görüşüdür.

Mesleği icra eden polislerin pozitif ayrımcılık üzerine farklı görüşleri bulunurken, toplumdaki bakış açısında ise değişiklikler söz konusu olabilir. Polislik meslek olarak fiziksel kuvvetle orantılı ve polis mesleği erkeğe ithaf edilen genel bir yargı olabilmektedir. Bazen toplumda yaşayan bireyler olarak bazı meslekleri erkeklerle örtüştürürken, bazı meslekleri kadınlarla örtüştürülmektedir. Bu biraz mesleğe yönelik basmakalıp fikirlerden kaynaklanmaktadır.

Polislikte bu mesleklerden biridir. Polislik mesleğini erkeğin yapabileceği bir yargının oluşması, kadın polise karşı bir önyargı oluşturmaktadır ve bizim güvenliğimizi sağlama konusunda tereddütlü yaklaşmamıza sebep olmaktadır.

Ayrıca çalışmada elde edilen veriler doğrultusunda bazı durumlarda kadın polisin mesleğine yönelik erkek polisle kıyaslanması ve bireylerin kıyaslamalar sonucunda kadın polislerin mesleklerine yönelik yeterince hâkim olmadığı gibi düşüncelerin oluşmasıdır. Bazı konularda örneğin trafikle ilgili konularda, ruhsat ve araçlarla ilgili benzeri konularda erkek polise karşı duyulan güvenin, kadın polise karşı tam olarak sağlanamamasıdır.

Bunun ortaya çıkmasında günlük yaşamımızdaki olayların veya olguların içeriklerini erkek ve kadın algısına göre kategorize etmemizdir. Tüm bu düşüncelerin aksine kadın polislerinde aynı özveri ve aynı disiplini sağlayarak mesleklerine görev ve sorumluluklarını erkek polisler gibi aynı bilinçte icra etmektedirler.

Polislik mesleğinin, zorlu çalışma koşullarına içerisinde yer alan kadın polislerin iyi bir hizmet sunmak için gereken önemi verirken, bu gibi önyargılı yaklaşımlarda bulunmak, onların çalışma yaşamlarında demoralize eden bir unsur haline dönüşebilmektedir.

Bu noktada meslekleri cinsiyeti temel alarak kategorize etmek çok doğru olmamaktadır. Her birey seçtikleri meslekleri doğrultusunda gereken eğitimden geçerek, belirli yetkinliklere ulaşarak mesleklerini icra etmektedirler. Çalışanların meslek seçimi yaparken cinsiyete yönelik bir temel faktörü göz önünde tutarak seçimlerini gerçekleştirilmemektedir. Aksine çalışanlar kendi yetkinliklerini baz alarak çalışma yaşamını yönlendirmektedir.

Ayrıca bu bağlamda çalışmada polislerin meslek seçimleri üzerindeki etkenleri dile getirdiğimizde farklı görüşlerde ortaya çıkmaktadır. Genel olarak idealleri doğrultusunda seçim yapanların dışında, ekonomik şartların getirmiş olduğu zorunluluktan seçmek zorunda kalanlarda olmaktadır. Özellikle günümüz şartlarından ekonomik zorlukların yaşanması, ailesel faktörler, beklentiler çalışma yaşamında daha farklı bir yol izlenmesine neden olabilmektedir. Polisler içinde bu benzeri durumların yaşandığını göstermektedir. Bu durum polis mesleğini farklı sebeplerden de olsa seçen polislerin çok önemli bir hizmet sunduğu yadsınamaz.

Güvenliğin temel yapı taşı olan, polislik mesleği her geçen gün daha önemli bir hal almaktadır. Bu bağlamda toplumda yaşayan bireyler olarak daha yardımcı olmamız gerekmektedir. Daha ılımlı bir tutum sergilemek, onların bu zor şartlarda çalışan polisin çalışma alanını daha da kolaylaştıracaktır. Çalışma alanında yaşadığı sorunlar dışında kendi imajı ve önyargılı tutumları çözmek için ayrı bir çaba sarf etmek daha da yaşamlarını zorlaştırmaktadır.

Çalışma saatleri ve izin gibi benzeri konularda makul çözümler üretmek gerekmektedir. Yorucu ve tempolu uzun çalışma saatlerinde dinlenmek için gerekli bir zaman diliminin

olması, güvenlik sisteminin içinde çalışan polislerin daha yüksek performanslı bir şekilde görevlerini yürütölmelerini sağlayacaktır.

Polislerin iş dışında kendilerine bir özel yaşam alanı oluşturmaları sağlanmalıdır. Bu durum gerçek anlamda önemli bir yer tutmaktadır. Çünkü polis görevi gereği gününün çoğunu suç ve problemlili insanlarla uğraşarak geçirmektedir. Bu durum bir zaman sonra yıpratıcı ve stresli bir hale dönüşmektedir. Bu hususta yardım, destek görmesi yaşadığı stresi ve benzeri olumsuzlukları azaltılmasında temel bir rol oynayacaktır. Literatürde yer alan çalışmalarda da çalışma saatlerinin düzensizliği vb. gibi problemlerin strese neden olduğu belirtilir (Karaefe, 2010; Akgün, 2010).

Bu çalışma, polislerin çalışma koşullarında yaşadığı zorlukları gün yüzüne çıkarmak ve makro anlamda çözümler üretmek amacıyla önemlidir. Çünkü çalışma yaşamında bazen bireylerin yaşadığı sorunların fark edilmesi pek mümkün olmayabilir. Toplumdaki çeşitli ve farklı çalışma alanlarında yer edinen/edinemeyen bireyler olarak başka bir bireyin çalışma koşulları, çalışma yaşamı hakkında empati kurmaya çalışmak zor ve aşılması gereken bir süreç olarak değerlendirilebilir. Birey olarak genellikle içinde bulunduğumuz alan hakkında fikir sahibi olabiliyoruz. O yüzden çalışmamızla bir noktada polisleri daha iyi anlamak ve çalışma koşullarında iyileştirici çözümler üretmek amaç edinilmiştir.

Güvenlik alanının elzem bir konu olması, polislerin çalışma koşullarını diğer mesleklere göre daha da farklılaştırmaktadır elbette. Fakat bu noktada çözümlenmesi gereken husus, bu zor çalışma saatlerinin daha düzenleyici bir hal alması gerektiğidir. Polislerin yaşadıkları sorunların farkındalık kazanması ve çözümler üretilmesi önemlidir. Böylece polisler kendilerini yalnız hissetmeyecek ve yapılacak çözümler aile içi yaşamlarındaki çatışmaları minimize edecektir.

Bir diğer husus ise ücret konusu, polislerin geleceğe yönelik emeklilik dönemine ait yaşadıkları endişeleri azaltacak ücret politikaları geliştirilebilir. Bu zor ve yorucu çalışma yaşamında olan polislerin ekonomik, sosyal ve çeşitli izin konularında farklı stratejiler sağlanabilir. Çünkü polis görev geldiğinde, izinde olsa bile yine görevinin başında yer almaktadır. Bazen yeri geldiğinde polis bayramlarda, yılbaşı ve benzeri özel günlerde görevinin başındadır. Çoğu zaman ailesinin ve kendi zamanından feragat ederek meslek bilinciyle sorumluluklarını yerine getirmektedir.

Toplumun güvenliği konusunda yeterli özveri ve fedakârlık gösteren polisleri destekleyici ve motive edici ödüllendirme sistemleri oluşturulması önemlidir. Bu polislerin motivasyonu arttıracak ve yaşanabilecek diğer olumsuz durumların azalmasında önemli bir payı olacaktır.

Asayiş ve huzurun sağlayan polislerin gün boyunca kötü olay olarak nitelendirilebilecek olaylara ve problemlili insanlara tanık olurken, bu iş yüküne bağlı olarak yaşadıkları stres, yorgunluk, tükenmişlik, zaman problemi ve iş-yaşam dengesizliği gibi birçok problemle mücadelelerinde yardımcı olmak gerekmektedir.

Bu mücadelede toplumsal sorumluluk gereği bireylerin, bu mesleği icra eden tüm çalışanlara karşı bilinçli farkındalığı arttırmak, empati kurmak, destek olma noktasında daha duyarlı kalabilmek gerekmektedir. En azından iş yükünün taşımış olduğu zorlukların yanı sıra diğer konulara yönelik kaygılarının azaltılması, onların mesleklerine duydukları çabalarını ve performanslarını daha da arttıracak unsur olacaktır.

Daha sonra yapılacak çalışmalar için öneriler;

- Bu çalışma sadece Doğu Marmara Bölgesi'nde çalışan polisler üzerine yapılmıştır. Bu noktada farklı bölgelerde çalışan polislerin çalışma koşulları ele alınabilir. Bölgeler arasında karşılaştırmalar yapılarak benzerliklerin ve farklılıkların değerlendirilmesi yapılabilir.
- Günümüzde özellikle kadın çalışan sayısının arttırılmasına yönelik fırsat eşitliği projeleri yürütülmektedir. Yapılan araştırmalarda kadın polis sayısının az olduğu görülmüştür. Bu konu daha detaylı bir şekilde ele alınabilir.
- Çalışma sorunlarına yönelik çözüm getirecek çalışmalara ağırlık verilebilir.
- Polislerin çalışma yaşamlarında psikolojik destek önemli bir yer tutmaktadır. Çalışmalarda polislerin psikolojilerine yönelik öneriler içeren çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

Kitaplar

- Aslan, O. E. (2012a). *Kamu Personel Hukuku*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Aslan, O. E. (2012b). *Devlet Bürokrasi ve Kamu Personel Rejimi*. 2. Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- Aykaç, B. (2003). Türkiye’de Kamu Yönetimi Eğitiminin Gelişimi. B. Aykaç, Ş. Durgun ve H. Yayman (drl). *Türkiye’de Kamu Yönetimi içinde*. Ankara: Yargı Yayınevi.
- Aziz, A. (2015). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri ve Teknikleri*. 10. Ankara: Nobel Yayınları.
- Bal, M. A. (2003). *Modern Devlet ve Güvenlik*.1. İstanbul: Kültür Sanat Yayıncılık.
- Bayburt, N. (2017). *Kan Donduran Anılar*. 2. İstanbul: İlmek Yayınları.
- Ergut, F. (2004). *Modern Devlet ve Polis Osmanlı'dan Cumhuriyet'e Toplumsal Denetimin Diyalektiği*. 1. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Friedman, S. D. , P.Christensen ve J. Degroot. (2000).Work and Life: The End of the Zero-Sum Game. *Harvard Business Review On Work And Life Balance içinde*. 1-30. Boston: Harvard Business School Publishing.
- Göksu, T. , H. H. Çevik, O. Filiz ve S. K. Gül. (2011). *Güvenlik Yönetimi*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Güler, B. A. (2013). *Kamu Personeli: Sistem ve Yönetim*.2. Ankara: İmge Kitabevi.
- Gülmez, M. (1991). *Türkiye’de Çalışma İlişkileri (1936 Öncesi)*. 2. Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü.
- Johnson, B. ve L. Christensen. (2014). *Eğitim Araştırmaları: Nicel, Nitel ve Karma Yaklaşımlar*. S.B. Demir (çev. Ed.). Ankara: Eğiten Kitap.
- Kalabalık, H. (2014). *İdare Hukukunun Temel Kavram ve Kurumları*. 5. Konya: Sayram Yayınları.
- Karakaş, M. (2003). *Türk Polisinin Mesleki Profili*. Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi.
- Merriam, S.B. (2015). *Nitel Araştırma Desen ve Uygulama İçin Bir Rehber*. S.Turan (çev. Ed.). İstanbul: Nobel Yayınları.
- Nohut, A. (2008). *Kamu Yönetimi*. 3. Ankara: Savaş Yayınevi.

- Özmen Özsoy, A. (2017). *Kamuda Güvencesizlik: Uyum ve Direniş*. 1. İstanbul: NotaBene Yayınları.
- Saran, U. (2004). *Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma: Kalite Odaklı Bir Yaklaşım*. 1. Ankara: Atlas Yayıncılık.
- Strangleman T. ve T. Warren. (2015). *Çalışma ve Toplum Sosyolojik Yaklaşım, Temalar ve Yöntemler*. F. Man (çev.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Sönmez, N. (2016). *Polis Mevzuatı*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Şahin, H. (2013). *Küreselleşme Sürecinde İşçilerin Direnme ve Hayatta Kalma Stratejileri: Denizli Tekstil İşçileri Örneği*. Bursa: Ekin Yayınları.
- Şaylan, G. (2003). “Bir Yapısal Değişim Sorunu Olarak Yönetim Reformu”, *Türkiye’de Kamu Yönetimi*. B. Aykaç, Ş. Durgun ve H. Yayman (drl). Ankara: Yargı Yayınevi.
- Şen, U. ve E. Muş (2012). “Polis Eğitiminde Simülatörlü Atış Eğitimi”, *Polis Eğitiminde Modern Uygulamalar*. A. E. Alaç ve H. B. Kara (drl). 1. Ankara: Polis Akademisi Yayınları.
- Terzi, M. A. (2015). *Türk Geleneğinde Bürokrasi*. 1. İstanbul: Bilge Kültür Sanat Yayınları.
- Topateş Kalfa, A. (2015). *Dilenciler: Türkiye’de Yoksulluk ve Dilenme Kültürü*. 1. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Topuz, İ. (2008). *657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu ve İlgili Mevzuat*. Ankara: Mahalli İdareler Derneği Yayını.
- Uysal, A. (2017). *Sokakta Siyaset Türkiye’de Protesto Eylemleri, Protestocular ve Polis*. 1. İstanbul: İletişim Yayınları.

Sürekli Yayınlar

- Altan, Y. (2010). Kalkınma Planlarında Türk Kamu Personel Rejimi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 15.1, 423-439.
- Aydın, A. H. (2003). Polisin Güncel Sorunları Bir Neden Sonuç Analizi. *Polis Bilimleri Dergisi*. 5.3-4, 1-12.
- Berk, A. (2005). Devlet Memurlarının Görevde Yükselmesi: Son Düzenlemeler Çerçevesinde Bir Değerlendirme. *Sayıştay Dergisi*. 56, 79-89.
- Bilgiç, V. K.ve M. Karakaya. (2002). Türk Polis Teşkilatının Tarihi Gelişimi. *Polis Bilimleri Dergisi*. 4. 1-2, 172-186.
- Bucaktepe, A. (2014). Devlet Memurluğu ve Memurların Değerlendirilmesi Üzerine Düşünceler. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. XVIII. 3-4, 459-489.
- Cevzilliler, E. (2010). Erzurum Polis Mektebi. *A.Ü. Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü Dergisi (TAED)*. 44, 227-246.
- Demirbilek, T. (2004). Vardiyalı Çalışmanın Kadının Aile ve Sosyal Yaşamına Etkisi. *SÜ İ.İ.B.F Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. 7, 77-98.
- Doğan, C. (2012). 1845 Polis Nizamnamesi: 12. ve 13. Maddeler Üzerine Bir Yeniden Değerlendirme. *The Journal Of Academic Social Science Studies*. 5.5, 75-92.
- Doğan, Z. ve M. Bağış (2011). Toplumun Polisten Beklenti ve Düşüncelerine Etkili Olan Faktörlerin Likert Ölçekli Sorularla Belirlenmesi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 25.1, 207-223.
- Eroğlu, H. T. (2010).Yeni Kamu Yönetimi Anlayışının Türk Kamu Personeli Yönetimine Etkisi. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*. 6.12, 225-233.
- Gökkaya, Ö. (2014). Yerel Yönetimlerde İş-Yaşam Dengesi ve Çalışan Davranışı İlişkisinin İncelenmesi “Kocaeli Belediyeleri Örneği”. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırma Dergisi*. 2.3, 1-18.
- Göksu, T. (2002). Maslow’un İhtiyaçlar (Güdüler) Piramidi ve Polisin Yabancılaşma Olgusu. *Polis Bilimleri Dergisi*. 4.3-4, 27-48.
- Gülmez, M. (2016). Anayasa Mahkemesinin Emniyet-Sen Kararı ve Değerlendirilmesi. *Karatahta İş Yazıları Dergisi*. 5, 89-112.
- İnankul, H. ve K. C. Doğan. (2016). Modern Devlet ve Türk Polis Teşkilatı Üzerine bir İnceleme. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*. 176-205.
- İyem, C. (2015). Kamu Sektöründe İnsan Kaynakları Planlaması ve Kariyer Yönetimi. *İnsan Kaynakları Yönetimi*. 6, 6-7.

- Kanlıgöz, C. (1993). 1982 Anayasasına Göre Kamu Görevlisi Kavramının Anlam ve Kapsamı. 43.1-4, 170-197.
- Kerman, U. ve S. Öztop. (2014). Kamu Çalışanlarının Örgütsel Değişim Yönetimine Yönelik Algısı. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 19, 89-112.
- Mil, H. İ. (2014). Türkiye’de İç Güvenlik Teşkilatları ve Özellikleri. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*. 5.11, 40-61.
- Osmanoğlu, K. (2013). Polis ve Mağdur İlişkisi. *İÜHFM*. LXXI.1, 891-918.
- Özdevecioğlu, M. ve A. Aktaş. (2007). Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 28, 1-20.
- Özmutaf, N. M. (2007). Örgütlerde Bireysel Performans Unsurları ve Çatışma. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 8.2, 41-60.
- Scholarios, D. , H.Hesselgreaves ve Raymond Pratt. (2017). Unpredictable Working Time, Well-Being and Health İn The Police Service. *The International Journal of Human Resource Management*. 28:16,2275-2298, DOI:10.1080/09585192.2017.1314314.
- Şeker, B. D. ve G. Zırhlioğlu. (2009). Van Emniyet Müdürlüğü Kadrosunda Çalışan Polislerin Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkilerinin Değerlendirilmesi. *Polis Bilimleri Dergisi*. 11.4, 1-26.
- Şen, Y. F. (2013). Polis, Medya ve Hesap Verilebilirlik. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 2, 85-102.
- Tunçer, P. (2013). Örgütlerde Performans Değerlendirme ve Motivasyon. *Sayıştay Dergisi*. 88, 87-108.
- Turan, Z. ve H. Gül. (2014). 2002-2012 Yılları Arasında Kamu ve Özel Sektör Harcamalarının Ülke Ekonomisine Etkileri. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 11.2, 26-40.
- Yüksel, İ. (2005). İş-Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini, İş Tatmini ve İş Davranışları İle İlişkisi. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 19.2, 301-314.

Diğer Yayınlar

- Akgün, O. (2010). Emniyet Mensuplarında Stres Faktörleri ve Bunların Çalışanların İş Tatmini, Bireysel Verimlilikleri ve Kurumsal Bağlılıkları Üzerine Etkileri, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Beykent Üniversitesi SBE.
- Aksu, M. (2008). Toplum Destekli Polislik Organizasyonu ve Türkiye’deki Gelişmeler, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Beykent Üniversitesi SBE.
- Argun, U. (2003). Modern Polis ve Türk Emniyet Örgütü Üzerine Kuramsal ve Uygulamalı Bir Çalışma: Bursa İli Emniyet Örgütü Örneği, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Bursa: Uludağ Üniversitesi SBE.
- Başarır, A. (2008). 155 Polis İmdat Servisinin Kamuoyunda Polis İmajı Açısından Değerlendirilmesi, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Konya: Selçuk Üniversitesi SBE.
- Bozkurt, M. F. (2011). Türk Polis Teşkilatında Yeniden Yapılanma Süreci Kapsamında Toplum Destekli Polislik Uygulamaları, Sonuçları ve Etkileri: Niğde İlinde Bir Uygulama, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Niğde: Niğde Üniversitesi SBE.
- Ceyhan, B. (2012). Örgütsel Stres Yönetimi ve Stresin İstanbul Büyükşehir Belediyesi Çalışanlarının İş Performansı Üzerine Etkisinin Uygulamalı Olarak İncelenmesi, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi SBE.
- Fırat, Z. M. (2015). Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılığın Mesleki Bağlılık Üzerindeki Etkileri: Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. İstanbul: Haliç Üniversitesi SBE.
- Gölge, S. (2009). Televizyon Dizilerindeki Polis İmajının Algılanması Üzerine Bir Çalışma: Türk Televizyonlarında Yayınlanan Polisiye Dizilerdeki Kurmaca Polis Sunumu Üzerine Bir İnceleme, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi SBE.
- Gül, D. (2009). “*Women Of Power*”: *The Policewomen In A State Of Men*, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Boğaziçi Üniversitesi SBE.
- Gündoğdu, Ş. (2009). Türkiye’de Polis Temel Eğitiminin Tarihi Gelişimi ve Polis Meslek Eğitim Merkezi, Polis Meslek Yüksek Okulu Örneği, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Denizli: Pamukkale Üniversitesi SBE.
- Hızlı, B. (2010). Emniyet Teşkilatında Halkla İlişkiler: Toplum Destekli Polislik ve Medya Polis İlişkileri Üzerine Bir Çalışma, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Kayseri: Erciyes Üniversitesi SBE.
- Kara, H. (2004). Almanya Polis Örgütü’nün Yapısı, İşleyişi ve İşlevleri “Türkiye Polis Örgütü İçin Alınabilecek Dersler”, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Malatya: İnönü Üniversitesi SBE.

- Karaefe, A. (2010). Emniyet Mensuplarının Stresle Baş Etme Tutumlarının Değerlendirilmesi, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Metin, S. N. (2016). Emniyet Müdürlüğünde Çalışan Polis Memurlarının Serbest Zaman Değerlendirilmesinin Araştırılması, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Sakarya: Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Öksüzler, B. (2011). Halkın Polis Algısını Etkileyen Sosyal Faktörler - Safranbolu Örneği, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Polis Akademisi Güvenlik Enstitüsü.
- Sönmez, N. (2009). Polislerin Polislik Mesleğine Yönelik Tutumları Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma (Kayseri Örneği), *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Elazığ: Fırat Üniversitesi SBE.
- Şenel, G. O. (2014). Türk Polis Teşkilatında Amirlerin ve Polis Memurlarının Kariyer Planlaması: İstanbul Emniyet Müdürlüğünde Bir Alan Araştırması, *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Ankara: Polis Akademisi Güvenlik Bilimleri Enstitüsü.
- Taşbaş, K. (2010). Emniyet Teşkilatında Çalışan Kadın Polislerin İş ve Yaşam Koşullarının Değerlendirilmesi, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi SBE.
- Taşdemir, M. (2007). Polis İntiharlarının Sosyal Yönleri, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi SBE.
- Yıldırım, İ. (2012). Polis Teşkilatının Çalışma Yaşamının Değerlendirilmesi: İstanbul Örneği, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Yalova: Yalova Üniversitesi SBE.
- Yonca, O. (2011). Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgelerinde Polis İmajı ve Bu İmaja Etki Eden Faktörler: Uygulamalı Bir Çalışma, *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Konya: Selçuk Üniversitesi SBE.

İnternet Kaynakları

Osmanlılarda Polis (1845-1879 Dönemi). (t.y.) <https://www.egm.gov.tr> (15 Ağustos 2017).

Osmanlılarda Polis (1879-1908 Dönemi). (t.y.) <https://www.egm.gov.tr> (15 Ağustos 2017).

Ülsever, C. (8 Ekim 2003). Polislerin Hal-i Pürmelali. *Hürriyet*.
www.hurriyet.com.tr/polislerin-hal-i-purmelali (23 Şubat 2017).

4652 Sayılı Polis Yüksek Öğretim Kanunu. <https://www.pa.edu.tr> (18 Aralık.2017).

Rütbeler. <https://www.egm.gov.tr> (18 Aralık 2017).

TÜİK. *Yaşam Memnuniyeti Araştırması*. www.tuik.gov.tr (03 Temmuz 2018).

TÜİK. (2018). *Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi*. www.tuik.gov.tr (03 Temmuz 2018).

TÜİK. *Cinsiyete Göre Polis Sayısı ve Oranı*. www.tuik.gov.tr (6 Nisan 2019).

DPB. (2018). *Kamuda İstihdam Edilen Memur Personelin Hizmet Sınıfları İtibarıyla Dağılımı*. www.dpb.gov.tr (25 Aralık 2018).

G.G. (Güvenlik Güçleri). (24 Ocak 2016). Polislerin Haftalık Çalışma Süresi.
<http://www.guvenlikgucleri.com/haber/131/polislerin-haftalik-calisma-suresi.html> (23 Şubat 2017).

3201 Emniyet Teşkilatı Kanunu. www.mevzuat.gov.tr (15 Ağustos 2016).

EGM. (2015). *Faaliyet Raporu*. <https://www.egm.gov.tr> (14 Şubat 2017).

EGM. (2017). *Performans Programı*. <https://www.egm.gov.tr> (30 Kasım 2017).

Kamu Denetçiliği Kurumu. (2014). *Tavsiye Kararı*.

<https://www.ombudsman.gov.tr/contents/files/Polislerin%20C3%83%E2%80%9393z1%C3%83%C2%BCk%20Haklar%C3%84%C2%B1n%C3%84%C2%B1n%20D%C3%83%C2%BCzeltilmesi%20Talebi%20Karar%C3%84%C2%B1.pdf> (22 Mart 2018).

4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu.
www.mevzuat.gov.tr (02 Nisan 2019).

Türk Polis Eğitim Tarihi. <https://www.pa.edu.tr> (18 Aralık 2017).

2559 Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu. www.mevzuat.gov.tr (11 Aralık 2018).

Emniyet Teşkilatı Yapısı. <https://www.egm.gov.tr> (30 Kasım 2017).

Anayasa (51.md.). www.tbmm.gov.tr (02 Nisan 2019).

Hürriyet. (04 Mayıs 2019). Fethi Sekin Şehadetinin 2.Yılında Anılıyor.
<http://www.hurriyet.com.tr/gundem/fethi-sekin-sehadetinin-2-yilinda-aniliyor-41072970> (18 Mayıs 2019).

Avrupa'daki Büyük Terör Saldırıları. (18 Ağustos 2017).
<https://www.dunya.com/dunya/avrupadaki-buyuk-teror-saldirilari-haberi-378161>
(18 Mayıs 2019).



EKLER

EK-1: Mülakat Soruları

Mülakat Soruları

Kişinin ve Aile Fertlerinin Demografik Özelliklerine Yönelik Mülakat Soruları:

- Kıdem:
- Yaşınız:
- Eğitim durumunuz:
- Medeni Durumunuz:
- Eşinizin çalışıyor mu?
- Eşinizin eğitim durumu:
- Çocuk sayısı:
- Çocuklarınızın eğitim durumu:

1. Çalışma Sürelerine Yönelik Mülakat Soruları

- Çalışma saatleriniz ne şekilde gerçekleşmektedir?
- Günlük çalışma saatlerini aşan durumları, ne sıklıkta yaşamaktasınız?
- Kadın çalışanlara karşı görev verilmesinde ya da çalışma saatleri açısından bir ayırım var mı? Peki, bu ayırımın yapılması haksızlık mı sizce?

2. Ücretler Ve Diğer Ekonomik Sorulara Yönelik Mülakat Soruları

- Maaşınız dışında haneye ek geliriniz bulunmakta mıdır?
- Emeklilik durumunda maaşınızda çok fazla düşüş yaşanması geçim sıkıntısına sebebiyet vermekte mi? Ekonomik anlamda kendinizi güvencede hissediyor musunuz?
- Lojman imkânından yararlanmakta mısınız?
- Yeterli sayıda lojman imkânı sunulmakta mı?
- Günlük çalışma sürelerini aşan durumlarda, ücretlendirilmesi olmaması hakkında ne düşünüyorsunuz

3. Örgütlenme Yönelik Mülakat Soruları

- Üst baskısını çok fazla hissediyor musunuz?
- Yasal haklarınızı savunmak, meşru bir birlik sağlama noktasında sendikalı olmak gerekir mi?

4. İş -Yaşam Dengesi Yönelik Mülakat Soruları

- İzin konusunda esneklik söz konusu mu? Yıllık izinlerin planlamasında problem yaşıyor musunuz?
- Yıllık izinde göreve çağırılma durumu oluyor mu?
- Yoğun çalışıyor olmanız ve izindeyken göreve çağırılma durumlarının yaşanması, aile içinde çatışmalara, problemlere neden oluyor mu ve siz nasıl çözüm üretebiliyorsunuz?
- Çalışma saatleri dışında gündelik yaşamınız nasıl geçirmeniz?
- İşinize harcadığınız zamandan dolayı ailevi sorumluluklarınızı yerine getirmenizde zorluyor mu?
- Boş zaman size ne ifade ediyor?

5. Çalışma Psikolojisine Yönelik Mülakat Soruları

- Psikolojik olarak yıpratıcı olduğunu düşünüyor musunuz destek alıyor musunuz? (Amir ve iş arkadaşlarınızın bakış açısı)
- Mesleğinizin stresli bir meslek olduğunu düşünüyor musunuz?
- Çalışma esnasında stresle nasıl başa çıkıyorsunuz ya da nasıl yönetiyorsunuz? (Stresinizi yenmek için neler yapıyorsunuz? Motive eden şeyler neler?)

6. Mesleki Kimlik ve Saygınlık Yönelik Mülakat Soruları

- Toplumun polise karşı algısını nasıl?
- Kadın olarak polis olmanın zorlukları nelerdir? Kadın polis olarak vatandaşın tepkileri nasıl?
- Polislik mesleğini seçmenizin en önemli nedeni? (aile, ekonomik nedenler)
- Çocuğunuzun polis olmasını ister misiniz?
- Sivil kıyafetler içinde kendinizi nasıl hissetmektedir? (dış tehlikelere karşı algılar, görev ve sorumluluk hissiyatı devam etmesi gibi).
- Geleceğe yönelik beklentileriniz nelerdir?
- Hayatta yapmak isteyip yapamadığınız şey nedir? Polis olmasaydınız ne olurdu?

7. Örgüt Yapısı ve Koşullara Yönelik Mülakat Soruları

- Çalışma ortamınızın fiziksel koşullarını anlatabilir misiniz?
- Performans değerlendirmesi istenilen gerçek ölçümlerin yapıldığını düşünüyor musunuz? Üzerinizde performans baskısı var mı?
- Sizce polislik mesleğinde çözülmesi gereken en önemli sorun nedir?

ÖZGEÇMİŞ

Deniz Atalay, 22 Haziran 1989 yılında Zonguldak'ta doğdu. 2011 yılında Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü'nü tamamladı. Daha sonra Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Ana Bilim Dalında yüksek lisans öğrenimine başladı.

