

Polis Memurlarının Mesleği Benimsemesi ve Motivasyonu: PMYO ve POMEM Mezunları Üzerine Bir Çalışma

*Ayşenur Erdemir**, *İbrahim Dursun***, *Ülkü Nur Zengin****,
*Hasan Hüseyin Tekin*****

Özet: Bu çalışmada; PMYO ve POMEM mezunu polis memurlarının polislik mesleğini benimseme düzeyleri, meslekî motivasyonları ve polislikten ayrılma niyetleri nicel ve nitel veriler birlikte kullanılarak incelenmiştir. Kesitsel tasarıma sahip araştırmaya 429 polis memuru katılmış; kapalı uçlu sorular betimsel ve karşılaştırmalı istatistiklerle açık uçlu sorular ise nitel içerik analiziyle çözümlenmiştir. Bulgular, meslekî benimseme düzeyinin genel olarak orta-üst düzeyde olduğunu ve PMYO-POMEM grupları arasında anlamlı fark bulunmadığını göstermiştir. Motivasyon ortalaması orta düzeyde olup POMEM mezunlarının motivasyon düzeyleri PMYO mezunlarına göre istatistiksel olarak daha yüksek bulunmuştur (küçük etki). Katılımcıların önemli bir bölümü polislikten ayrılmayı düşündüğünü belirtmiş; ayrılma gerekçeleri ağırlıkla uzun ve düzensiz çalışma saatleri ile maaş/özlük hakları ekseninde toplanmıştır. Nitel bulgular, zorluklar ve çözüm önerilerinin çalışma düzeni, rol/görev netliği, yönetim uygulamaları ve haklar-güvenceler başlıklarında yoğunlaştığını göstermiştir. POMEM mezunlarının üniversite eğitimi değerlendirmelerinde ise doğrudan meslekî kullanımdan çok iletişim ve bilişsel/duyuşsal katkılar öne çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Polislik mesleğini benimseme; meslekî motivasyon; meslekten ayrılma niyeti; PMYO; POMEM.

* Dr. Öğretim Üyesi, Polis Akademisi, erdemiraysenur@gmail.com, ORCID ID: 0000-0001-9656-0878

** Prof. Dr., Polis Akademisi, ibrahimdrsn@gmail.com, ORCID ID: 0000-0003-0646-7763

*** Doç. Dr., Polis Akademisi, unurzengin@hotmail.com, ORCID ID: 0000-0003-2159-2263

**** Prof. Dr., Polis Akademisi, hhtekin@hotmail.com, ORCID ID: 0000-0003-3648-0408

Occupational Commitment and Motivation among Police Officers: A Study of PVCT and PVSHE Graduates

*Ayşenur Erdemir**, *İbrahim Dursun***, *Ülkü Nur Zengin****,
*Hasan Hüseyin Tekin*****

Abstract: This study examines occupational commitment, occupational motivation, and intentions to leave the policing profession among police officers who graduated from PVCT and PVSHE, using both quantitative and qualitative data. A total of 429 police officers participated in this cross-sectional study. Closed-ended questions were analyzed using descriptive and comparative statistics, while open-ended questions were examined through qualitative content analysis. The findings indicate that occupational commitment is generally moderate to high, with no significant differences between PVCT and PVSHE graduates. Mean motivation levels are moderate; however, PVSHE graduates exhibit statistically higher motivation than PVCT graduates, with a small effect size. A substantial proportion of participants reported considering leaving the policing profession, with reasons primarily related to long and irregular working hours and dissatisfaction with pay and employment benefits. Qualitative findings reveal that reported challenges and proposed solutions cluster around work schedules, role and task clarity, managerial practices, and rights and safeguards. In evaluations of university education among PVSHE graduates, communication skills and cognitive and affective contributions were emphasized more than direct occupational applicability.

Keywords: occupational commitment; occupational motivation; intention to leave the profession; policing; PVCT; PVSHE

* Asst. Prof., Turkish National Police Academy, erdemiraysenur@gmail.com, ORCID ID: 0000-0001-9656-0878

** Prof. Dr., Turkish National Police Academy, ibrahimdrsn@gmail.com, ORCID ID: 0000-0003-0646-7763

*** Assoc. Dr., Turkish National Police Academy, unurzengin@hotmail.com, ORCID ID: 0000-0003-2159-2263

**** Prof. Dr., Turkish National Police Academy, hhtekin@hotmail.com, ORCID ID: 0000-0003-3648-0408

Giriş

Polislik; kamu düzeni ve güvenliğinin sağlanmasında merkezi bir rol üstlenmekle birlikte, doğası gereği mesleği icra ederken yüksek talepler içeren bir meslektir. Polis memurları, durdurma, arama ve el koyma gibi geniş yasal yetkilerle donatılmakta ve bazı durumlarda hayati riskler içeren görevler üstlenmektedir (Burke, 2007). Bunun yanı sıra polislik, yüksek görev çeşitliliği barındıran bir meslek olup bu çeşitlilik hem mesleğin çekiciliğini artırmakta hem de sürekli uyum gereksinimi doğurmaktadır. Aynı meslek çerçevesinde farklı roller ve beklentilerle karşılaşmak, polis memurlarında rol belirsizliği (görev, sorumluluk ve beklentilerin net olmaması) ve rol çatışması (farklı rol taleplerinin birbiriyle gelişmesi) deneyimlerini tetikleyebilmektedir (Ainsworth, 2002).

Polislik; yalnızca fiziksel risklerle değil, aynı zamanda yoğun duygusal emek gerektiren etkileşimlerle de karakterizedir. Suç mağdurlarıyla temas, insani acılarla yüzleşme ve sürekli tetikte olma gerekliliği, mesleğin psikolojik yükünü artıran başlıca unsurlar arasında yer almaktadır (Viegas & Henriques, 2021; Abner vd., 2024). Bu çok yönlü talepler, polisliği yalnızca teknik becerilerle icra edilen bir iş olmaktan çıkararak bireysel dayanıklılık, mesleki uyum ve motivasyonun sürekli sınındığı bir çalışma alanına dönüştürmektedir.

Bu bağlamda polislikte meslekî benimseme, bireyin meslekle kurduğu özdeşleşmeyi, mesleğe atfettiği anlamı ve mesleği sürdürmeye yönelik içsel yönelimi kapsamaktadır. Mesleki motivasyon ise mesleki görevlerin sürdürülmesi, performansın devamı ve mesleğe ilişkin tutumların korunmasını destekleyen çok boyutlu bir yapı olarak ele alınmaktadır (O’Leary-Kelly & Griffin, 1995). Polislikte motivasyonun; görev çeşitliliği, iş stresi ve rol çatışması gibi işin doğasına ilişkin özellikler ile yönetici desteği, örgütsel adalet, geri bildirim ve gelişim olanakları gibi örgütsel faktörlerin etkileşimiyle şekillendiği gösterilmiştir (Jaramillo vd., 2005; Johnson, 2012; 2015; Wolfe vd., 2018). Kolluk kuvvetlerinde motivasyonun yalnızca bireysel inançlara değil, aynı zamanda örgütsel yapı ve çalışma düzenine duyarlı olduğu; destekleyici örgütsel iklim ve iş-özel yaşam dengesinin motivasyon ve psikolojik iyi oluş açısından koruyucu bir rol üstlendiği vurgulanmaktadır (Burlakova vd., 2023; Abner vd., 2024).

Polislikte çalışma yaşamı, 24 saat hizmet gereksinimiyle bağlantılı vardiya sistemi ile düzensiz ve uzayan çalışma saatleriyle şekillenmektedir (Wedderburn, 1995). Bu yapı, uyku düzeni ve biyolojik ritimlerin yeniden uyumlanmasını gerektirerek fiziksel ve psikolojik iyi oluş üzerinde maliyet yaratabilmekte; aynı zamanda aile yaşamı ve sosyal katılımı da zorlaştırabilmektedir (Waters & Ussey, 2007). Çalışma saatlerine ilişkin bu yapısal özellikler, polislikte bildirilen stres kaynakları arasında önemli bir yer tutmakta; örgütsel bağlama ilişkin sorunlarla birlikte ele alındığında, meslekî motivasyon ve meslekte kalma eğilimleri açısından belirleyici bir çerçeve sunmaktadır (Demou vd., 2020; Viegas & Henriques, 2021).

Bu noktada örgütsel destek ve örgütsel adalet, polislerin kurumla kurduğu psikolojik ilişkinin temel bileşenleri olarak öne çıkmaktadır. Yönetim uygulamaları, çalışma koşulları ve adalet algısı, örgütsel destek algısını güçlendiren unsurlar arasında yer almakta; özellikle hiyerarşik yapının belirgin olduğu polis örgütlerinde, amirlerden algılanan destek ve adaletin kritik bir rol oynadığı belirtilmektedir (Zeng vd., 2020; Piotrowski vd., 2021). Denetim ve izleme uygulamalarının ise yapıcı geri bildirimle desteklendiği ölçüde, çalışan tutumları üzerinde olumlu etkiler yaratabildiği ifade edilmektedir (Brewer, 1995). Bu çalışmada izlenen temel kavramsal hat, örgütsel/çalışma koşullarına ilişkin deneyimlerin (ör. çalışma düzeni, görev netliği, yönetim uygulamaları ve adalet algısı) polislerin meslekî motivasyonunu şekillendirdiği; motivasyondaki zayıflamanın da mesleği sürdürme yönelimini azaltarak ayrılma niyetiyle ilişkilenebildiği varsayımına dayanmaktadır. Bu çerçevede motivasyon, örgütsel koşullarla ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi anlamlandırmada kritik bir ara halka olarak ele alınmıştır.

Bu yapısal ve örgütsel dinamikler, polislikten ayrılma niyeti bağlamında da önem taşımaktadır. Ayrılma niyeti, bireysel bir memnuniyetsizlik göstergesinin ötesinde; stres, örgütsel koşullar, yönetim uygulamaları ve iş-özel yaşam dengesiyle ilişkili bir sonuç değişkeni olarak ele alınmaktadır (Abner vd., 2024; O’Leary-Kelly & Griffin, 1995; Viegas & Henriques, 2021; Zeng vd., 2020). Polislerle yapılan çalışmalarda, mesleğe yönelik olumlu tutumlar korunurken dahi ayrılma niyetinin ağırlıklı olarak örgütsel ve yönetsel deneyimlerle bağlantılı biçimde şekillendiği raporlanmaktadır (Hilal & Litsey, 2019). Bu durum; kurumlar açısından personel sürekliliği, deneyimli çalışanların elde tutulması ve kurumsal maliyetler gibi kritik sonuçlara işaret etmektedir (Rohwer vd., 2022; Drew vd., 2024).

Polislikte eğitim ve mesleğe giriş yollarına ilişkin literatür, polisliğin tek tip bir kariyer yolu sunmadığını; bireylerin farklı eğitim ve iş deneyimleri sonrasında bu mesleğe yönelebildiğini ortaya koymaktadır (Bray, 2024). Bu noktada polislikten önceki eğitimin sadece “eğitim durumu” gibi tek bir göstergıyla ele alınmasının, polislikte eğitim-iş çıktıları ilişkisini anlamada yetersiz kaldığı; eğitimin ne zaman, nasıl ve hangi bağlamda alındığının dikkate alınması gerektiği özellikle vurgulanmaktadır (Hickling, 2023). Nitekim bu alandaki bulgular, eğitimin iş doyumu ve örgütsel tutumlar ile ayrılma gibi çıktılar üzerindeki etkilerinin her zaman güçlü ve tutarlı olmadığını; kimi çalışmaların sınırlı, kimilerinin ise karışık örüntülere işaret ettiğini göstermektedir (Paoline vd., 2015; Jones vd., 2005). Bu tartışma aynı zamanda mesleki eğitim (training) ile akademik eğitiminin (education) farklı ama tamamlayıcı roller üstlenebileceği; eğitimin eleştirel düşünme ve mesleğe yüklenen anlamı etkileyebilse de iş doyumu ya da meslekte kalma gibi çıktılar açısından tek başına belirleyici olmayabileceği yönündeki değerlendirmelerle desteklenmektedir (Gammon, 2025). Kurumsal bağlamın ve destek mekanizmalarının rolüne odaklanan çalışmalar ise, eğitim geçmişinin

tek başına değil, eğitim sürecinin kurumsal olarak nasıl yapılandırıldığı ve desteklendiğiyle birlikte anlam kazandığını; bu tür etkenlerin mesleğe uyum ve devamlılıkla ilişkili olabileceğini düşündürmektedir (Nevers, 2019).

Bu bölümde özetlenen çalışmalar Türkiye dışı örneklemelere dayansa da tartışılan mekanizmalar (eğitim–iş çıktıları ilişkisi, örgütsel koşullar, yönetim uygulamaları ve çalışma düzeni) farklı bağlamlarda incelenen kuramsal çerçevelerle temellenmektedir. Bununla birlikte bu ilişkilerin düzeyi ve görünümü kültürel ve kurumsal bağlama duyarlı olabildiğinden, çalışmamız bu çerçeveyi Türkiye’deki polislik bağlamında nicel ve nitel verilerle sınamayı ve eğitim geçmişleri farklı olan personel arasında nasıl bir örüntü sergilediğini betimlemeyi amaçlamaktadır.

Türkiye’de polis memurluğuna giriş, Polis Meslek Yüksekokulu (PMYO)¹ ve Polis Meslek Eğitim Merkezi (POMEM)² olmak üzere iki farklı eğitim süreci üzerinden gerçekleşmektedir. Bu iki yapı; polisliğe geçişin zamanlaması, eğitim sürecinin niteliği ve meslek öncesi deneyimler açısından farklılaşmaktadır. Bu farklılaşma, bireylerin polislik mesleğini nasıl anlamlandırdıkları, mesleki motivasyon örüntüleri ve meslekte kalma eğilimleri açısından analitik olarak anlamlı bir karşılaştırma zemini sunmaktadır. PMYO ve POMEM mezunları, polisliğe giriş zamanlaması ve meslek öncesi eğitim/iş deneyimi açısından farklılaşsa da mesleğe başladıktan sonra benzer örgütsel yapı, çalışma düzeni ve yönetim uygulamaları içinde ortak bir deneyim alanını paylaşmaktadır. Bu nedenle gruplar arasında gözlenen benzerliklerin ortak örgütsel koşullardan, olası farklılıkların ise mesleğe giriş öncesi eğitim ve deneyim farklılıklarıyla birlikte bu koşulların nasıl deneyimlendiğinden kaynaklanabileceği değerlendirilmektedir.

Bu çerçevede çalışmanın temel amacı; polis memurlarının polislik mesleğini benimseme düzeyleri, meslekî motivasyonları ve polislikten ayrılma niyetlerini nicel ve nitel veriler birlikte kullanılarak incelemektir. Çalışmada ayrıca motivasyonu etkileyen unsurlar, meslek icrasında karşılaşılan başlıca zorluklar ve bu zorluklara yönelik çözüm önerileri polis memurlarının deneyimleri üzerinden ortaya konulmaktadır. Bu göstergelerin, polisliğe farklı eğitim yolları üzerinden katılan PMYO ve POMEM mezunları arasında nasıl bir görünüm sergilediği karşılaştırmalı olarak ele alınmaktadır.

Bu doğrultuda araştırma soruları; (i) polislik mesleğini benimseme ve mesleki motivasyon düzeylerinin genel örneklemde ve PMYO–POMEM mezunları arasında nasıl bir dağılım gösterdiği, (ii) polisliği seçme nedenlerinin neler olduğu, (iii) motivasyonu olumlu ve olumsuz yönde etkileyen bireysel ve örgütsel unsurların nasıl deneyimlendiği, (iv) polislikten ayrılma niyetinin düzeyi ve bu niyete eşlik eden gerekçelerin neler olduğu, (v) meslek icrasında karşılaşılan temel

¹ Lise mezunları arasından seçilenlere önlisans eğitimi verilerek polis memuru yetiştiren eğitim birimi.

² Önlisans ve lisans mezunları arasından seçilenlere meslek eğitimi verilerek polis memuru yetiştiren eğitim birimi.

zorluklar ve bu zorluklara ilişkin çözüm önerileri ile (vi) mesleği benimseme nedenlerine ilişkin temaların nasıl yapılandığı başlıkları altında ele alınmaktadır. Ayrıca POMEM mezunları için üniversite eğitiminin polislik mesleğine katkısına ilişkin algılar da ayrı bir odak olarak incelenmektedir.

Yöntem

Araştırma Deseni

Bu araştırma; polislik mesleğini benimseme, mesleki motivasyon ve mesleğe ilişkin deneyimlerin incelendiği kesitsel bir çalışmadır. Araştırmada, kapalı uçlu sorularla elde edilen nicel veriler betimsel ve karşılaştırmalı istatistiklerle analiz edilmiş; açık uçlu sorulardan elde edilen veriler içerik analizi yaklaşımıyla çözümlenmiştir. Nitel veriler, nicel bulguları desteklemek ve katılımcı deneyimlerini daha ayrıntılı biçimde ortaya koymak amacıyla kullanılmıştır.

Katılımcılar

Araştırmaya toplam 429 polis memuru katılmıştır. Araştırmanın çalışma grubu, Ankara merkez ilçelerde farklı birimlerde görev yapan polis memurlarından oluşmaktadır. Katılımcılar, olasılıklı bir örnekleme tasarımı kullanılmaksızın, erişilebilirlik ve gönüllülük esasına dayalı uygun/kolayda örnekleme yoluyla çalışmaya dâhil edilmiştir. Katılımcıların yaş ortalaması 34,13 olup yaş aralığı 22 ile 55 arasında değişmektedir. Meslekte bulunma süresi ortalama 11,31 yıl olarak hesaplanmıştır. Araştırmaya katılan polis memurlarının demografik özelliklerine ilişkin betimsel istatistikler Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişken	Kategori	Toplam		PMYO		POMEM	
		n	%	n	%	n	%
Cinsiyet	Erkek	283	66,3	25	20,8	118	38,9
	Kadın	144	33,7	95	79,2	185	61,1
Eğitim durumu	Ön lisans	40	9,5	22	18,0	18	6,0
	Lisans	367	87,4	97	79,5	270	90,6
	Yüksek lisans	12	2,9	3	2,5	9	3,0
	Doktora	1	,2	-	-	1	,3

Polisliğe girişteki eğitim düzeyi	Lise	112	26,7	112	91,8	-	-
	Ön lisans	32	7,6	10	8,2	22	22
	Lisans	272	64,8	-	-	272	272
	Yüksek lisans	4	1,0	-	-	4	4
Polislikten önce başka işte çalışma	Evet	291	71,1	52	45,2	237	81,4
	Hayır	118	28,9	63	54,8	54	18,6
Eğitim kurumu	PMYO	122	28,7				
	POMEM	303	71,3				

POMEM eğitimi alan katılımcıların çok büyük bir kısmı lisans mezunudur (%90,6). Polislikten önce başka bir işte çalışma oranının POMEM mezunlarında (%81,4), PMYO mezunlarına kıyasla (%45,2) daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu bulgular, POMEM kaynaklı personelin mesleğe daha ileri bir eğitim düzeyi ve daha fazla iş deneyimiyle katıldığını göstermektedir.

Veri Toplama Aracı

Veriler, araştırma ekibi tarafından geliştirilen Polislik Mesleğini Benimseme Düzeyi Anketi (EK) aracılığıyla toplanmıştır. Anket; polislik mesleğini benimseme, mesleki motivasyon ve meslekle ilişkili deneyimlerin betimsel ve çok boyutlu biçimde incelenmesini amaçlayan bir veri toplama aracı olarak tasarlanmıştır ve üç ana bölümden oluşmaktadır.

Anketin geliştirilme sürecinde öncelikle polislik mesleğine ilişkin yerli ve uluslararası literatür taranmış; mesleki motivasyon, mesleği benimseme, örgütsel bağlılık ve meslekten ayrılma niyeti gibi temalar doğrultusunda madde havuzu oluşturulmuştur. Oluşturulan taslak form, polislik alanında deneyimli alan uzmanları ile ölçme ve değerlendirme alanında uzman bir akademisyenin görüşüne sunulmuştur. Uzmanlardan maddelerin kapsam uygunluğu, ifade açıklığı, hedeflenen yapıyı temsil etme düzeyi ve polislik bağlamına uygunluğu açısından geri bildirim alınmış; bu doğrultuda gerekli dil ve içerik düzenlemeleri yapılarak anketin nihai formu oluşturulmuştur. Ayrıca pilot uygulama ile anket mümkün olduğunca olgunlaşmıştır. Bu süreç, anketin içerik geçerliğini desteklemek amacıyla yürütülmüştür.

Anketin birinci bölümünde katılımcıların yaşı, cinsiyeti, meslekteki yılı, eğitim durumu, polisliğe girişteki eğitim düzeyi, polislikten önce farklı bir işte çalışıp çalışmadıkları ve mezun oldukları eğitim kurumu (PMYO/POMEM) gibi demografik bilgilere yer verilmiştir.

İkinci bölümde, polislik mesleğini benimseme ve mesleki motivasyon düzeyleri ile meslek seçimini etkileyen nedenler incelenmiştir. Bu kapsamda katılımcılardan polisliği benimseme derecelerini 1 (Hiç benimsemedim) ile

7 (Tamamen benimsedim) arasında derecelendirmeleri istenmiş; motivasyon düzeylerini ise 1 (Hiç yok) ile 7 (Çok yüksek) arasında değerlendirmeleri talep edilmiştir. Ayrıca meslek seçiminde en etkili faktörün ne olduğu sorulmuş ve kendilerine sunulan seçeneklerden birini tercih etmeleri istenmiştir.

Motivasyonu etkileyen unsurlar, olumlu ve olumsuz faktörler olmak üzere iki ayrı soruya değerlendirilmiştir. Olumlu faktörler arasında çalışma ortamı, amir desteği, halkla ilişki kurabilme, meslekî dayanışma, takdir edilme ve diğer; olumsuz faktörler arasında ise çalışma ortamının yetersizliği, amirlerin davranışları, halkın davranışları, görev tanımındaki belirsizlik, takdir edilmeme ve diğer seçenekleri yer almıştır. Bu sorularda katılımcıların birden fazla seçeneği işaretleyebilmeleri mümkün kılınmıştır.

Anketin devamında, katılımcılara polislikten ayrılmayı düşünüp düşünmedikleri sorulmuş; bu soruya “evet” yanıtı verenlerden ayrılma nedenlerini belirtmeleri istenmiştir. Ayrılma nedenleri arasında maaş ve özlük haklarının yetersizliği, uzun çalışma saatleri, meslekle ilgili toplumsal algı, psikolojik yıpranma, farklı kariyer fırsatlarına yönelme, mezuniyet alanında çalışma isteği, daha az stresli iş arayışı, daha fazla gelir isteği ve diğer seçeneği yer almıştır. Bu soruda da çoklu yanıt verilmesine olanak tanınmıştır.

Anketin üçüncü bölümünde ise dört açık uçlu soru yer almıştır. Katılımcılardan, polislik mesleğinde karşılaştıkları en büyük zorlukları, mesleği cazip hâle getirmek için önerilerini, polisliği benimseme nedenlerini ve POMEM mezunları için üniversite eğitiminin mesleğe katkılarını kendi ifadeleriyle açıklamaları istenmiştir. Bu bölüm, nicel bulguların katılımcı deneyimleriyle desteklenmesini amaçlamaktadır. Böylece anket hem kapalı uçlu hem de açık uçlu sorular aracılığıyla katılımcıların polisliğe ilişkin tutum ve deneyimlerini kapsamlı biçimde ortaya koymuştur.

Veri Analizi

Araştırmada yer alan kapalı uçlu maddelerden elde edilen nicel veriler ile açık uçlu sorulardan elde edilen nitel veriler birlikte değerlendirilmiştir. Nicel analizlerde öncelikle tüm örneklem için tanımlayıcı istatistikler hesaplanmış; ayrıca PMYO ve POMEM mezunları için alt gruplara ayrılarak dağılımlar karşılaştırmalı biçimde raporlanmıştır. Yedi dereceli (1-7) derecelendirme maddeleri için aritmetik ortalama ($\bar{x}$) ve standart sapma (ss) değerleri ile seçenek bazında frekans ve yüzde dağılımları sunulmuştur. Tek seçimli kategorik sorularda frekans ve yüzdelere raporlanmıştır. Çoklu seçimli sorularda ise her bir seçeneğin işaretlenme sıklığı frekans ve yüzde olarak verilmiş; bu tablolarda yüzdelerin, ilgili soruya yanıt veren katılımcılar üzerinden hesaplandığı ve katılımcıların birden fazla seçeneği işaretleyebildiği notlarda belirtilmiştir.

PMYO ve POMEM grupları arasındaki nicel karşılaştırmalarda değişkenlerin ölçme düzeyi dikkate alınarak uygun istatistiksel testler kullanılmıştır. Sıralı

yapıda değerlendirilen 1-7 aralığındaki maddelerde grup karşılaştırmaları Mann-Whitney U testi ile yapılmış; test sonuçları U, z ve p değerleriyle raporlanmıştır. İstatistiksel olarak anlamlı bulunan farklılıklarda etki büyüklüğü r hesaplanarak yorumlanmıştır. Tek seçimli kategorik değişkenlerde gruplar arası ilişki ki-kare bağımsızlık testi ile incelenmiş; χ^2 , serbestlik derecesi (sd) ve p değerleri raporlanmıştır. Beklenen hücre frekanslarının düşük olabileceği durumlarda analiz varsayımlarını korumak amacıyla ilgili kategoriler analiz dışı bırakılmıştır. Nicel analizlerin tamamı SPSS 25 yazılımı kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Açık uçlu sorulardan elde edilen nitel veriler nitel içerik analizi yöntemiyle analiz edilmiştir. Analiz sürecinde tüm yanıtlar öncelikle örneklem genelinde birlikte kodlanmış, ardından PMYO (n = 116) ve POMEM (n = 296) grupları için ayrı ayrı değerlendirilmiştir. Mezuniyet grubunu belirtmeyen katılımcı yanıtları grup karşılaştırmalarına dâhil edilmemiştir. Gruplar arasında yanıtlayan katılımcı sayılarının farklı olması nedeniyle, grup karşılaştırmaları mutlak frekanslarla birlikte grup içi yüzdeler (%) temel alınarak temkinli biçimde yorumlanmıştır. Nitel kodlama süreci ve frekans/yüzde hesaplamaları Microsoft Excel ortamında yürütülmüştür.

Nitel analizlere ilişkin tablolarda sunulan yüzdeler, ilgili soruya yanıt veren katılımcılar üzerinden hesaplanmıştır. Katılımcı yanıtları birden fazla kod altında sınıflandırılabilirdiğinden yüzde değerleri toplamda %100'ü aşabilmektedir. Bulgular tema ve kod düzeyinde tablolarla raporlanmış; her bir temanın içerdiği anlam alanını görünür kılmak amacıyla katılımcı ifadelerinden temsil edici alıntılara yer verilmiştir. Yalnızca POMEM mezunlarına yöneltilen soruya (S17) ilişkin bulgular tek grup üzerinden betimsel olarak raporlanmıştır.

Açık uçlu sorulara verilen yanıtların kodlanması uzlaşılı temelli çok aşamalı bir süreç izlenerek gerçekleştirilmiştir. İlk aşamada, tüm yanıtlar bir araştırmacı tarafından okunmuş ve tümevarım yaklaşımıyla ön kodlama yapılmıştır. Bu aşamada yanıtların anlam içeriğine dayalı kodlar oluşturulmuş ve benzer içerikler altında gruplandırılmıştır. İkinci aşamada, özellikle analiz açısından merkezi öneme sahip ve yüksek frekanslı kodlar (örneğin uzun ve düzensiz çalışma saatlerine ilişkin ifadeler) çalışmanın tüm yazarları tarafından birlikte değerlendirilmiştir. Bu ortak değerlendirme sürecinde kodlar ve temalar gözden geçirilmiş; gerekli görülen durumlarda birleştirme, ayırma veya yeniden adlandırma yoluna gidilmiştir. Kodlama süreci, araştırma ekibinin ortak uzlaşısı sağlanana kadar sürdürülmüş ve nihai kod-tema yapısı tüm yazarların mutabakatıyla oluşturulmuştur. Bu yaklaşım, nitel bulguların analitik tutarlılığını ve yorumların çoklu bakış açılarıyla desteklenmesini amaçlamaktadır.

Bulgular

Benimseme ve Motivasyon (S8-10)

Katılımcıların polislik mesleğini benimseme düzeyi orta-üst düzeydedir. Ortalama = 4,75 (ss = 1,73) olup yanıtların dağılımı Tablo 2’de sunulmaktadır. Katılımcıların %55,8’i 5 ve üzeri puan vererek mesleği yüksek düzeyde benimsediğini belirtmiştir.

Tablo 2. Polislik Mesleğini Benimseme Düzeyi (S8)

Seçenekler	Toplam		PMYO		POMEM	
	n	%	n	%	n	%
1 (Hiç benimsemedim)	29	6,8	9	7,4	20	6,6
2	34	8,0	8	6,6	26	8,6
3	51	11,9	13	10,7	38	12,6
4	75	17,6	21	17,2	54	17,9
5	98	23,0	22	18,0	76	25,2
6	52	12,2	20	16,4	31	10,3
7 (Tamamen benimsedim)	88	20,6	29	23,8	57	18,9

PMYO ve POMEM mezunları ayrı ayrı incelendiğinde, her iki grupta da yüksek benimseme düzeylerinin (puan 5-7) ağırlıkta olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, PMYO mezunlarının yüksek düzeyde benimseme düzeyini ifade eden 6 ve 7 yanıtını verme oranının (toplam %40,2), POMEM mezunlarına kıyasla (toplam 29,2) daha yüksek olduğu görülmektedir. Her iki grupta da yüksek benimseme düzeyleri görülmektedir. Oranlarda farklılık görünse de sekizinci soru için yapılan Mann-Whitney U testi sonuçları, iki grup arasında polislik mesleğini benimseme düzeyi açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını göstermiştir (U = 16920,50, z = -1,34, p = ,182).

Polislik mesleğini seçme nedenlerine ilişkin bulgular incelendiğinde katılımcıların en sık belirttiği nedenin “iş bulma arzusu” (%46,6) olduğu görülmektedir. Bunu “çocukluk hayali” (%23,0) ve “kamu hizmeti arzusu” (%21,4) izlemektedir. Ayrıntılı dağılım Tablo 3’te sunulmaktadır.

Tablo 3. Polislik Mesleğini Seçme Nedenleri (S9)

Seçenekler	Toplam		PMYO		POMEM	
	n	%	n	%	n	%
İş bulma arzusu	196	46,6	58	48,7	136	45,5
Kamu hizmeti arzusu	90	21,4	16	13,4	73	24,4
Aile beklentisi	29	6,9	10	8,4	19	6,4
Çocukluk hayali	97	23,0	30	25,2	67	22,4
Diğer	9	2,1	5	4,2	4	1,3

PMYO ve POMEM mezunları karşılaştırıldığında, “iş bulma arzusu”nun her iki grupta da en baskın gerekçe olduğu görülmekle birlikte, PMYO mezunlarında bu gerekçenin oranı (%48,7) POMEM mezunlarına (%45,5) kıyasla bir miktar daha yüksektir. Buna karşılık, kamu hizmeti arzusu gerekçesinin POMEM mezunlarında (%24,4) PMYO mezunlarına (%13,4) göre daha yüksek oranda ifade edildiği dikkat çekmektedir. “Çocukluk hayali” yanıtı her iki grupta da benzer düzeylerde görülürken aile beklentisi ve diğer nedenler sınırlı bir paya sahiptir. Bu dağılımlar, meslek seçimi gerekçelerinde gruplar arasında betimsel farklılıklar bulunduğunu düşündürmektedir. Polislik mesleğini seçme nedenleri ile polislik eğitiminin alındığı kurum arasındaki ilişki, düşük frekanslı hücrelerden kaçınmak amacıyla “diğer” kategorisi analiz dışında bırakılarak ki-kare testi ile incelenmiştir. Analiz sonuçları, iki değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığını göstermiştir ($\chi^2_{(3, 409)} = 5,81, p = ,121$).

Katılımcıların meslekî motivasyon düzeyine ilişkin ortalama puanı = 3,99 (ss = 1,88) olarak hesaplanmıştır. Motivasyon düzeyi düşük olan katılımcıların (puan 1-2) oranı yaklaşık %33, yüksek motivasyona sahip olanların (puan 5-7) oranı ise %34 olarak bulunmuştur. Orta düzey motivasyon (puan 3-4) %31 oranında görülmüştür. Ayrıntılı yanıt dağılımları Tablo 4’te yer almaktadır.

Tablo 4. Meslekî Motivasyon Düzeyi (S10)

Seçenekler	Toplam		PMYO		POMEM	
	n	%	n	%	n	%
1 (hiç yok)	57	13,3	25	20,5	32	10,6
2	49	11,5	14	11,5	35	11,6
3	59	13,8	17	13,9	42	13,9
4	75	17,6	21	17,2	51	16,9
5	102	23,9	22	18,0	80	26,5
6	45	10,5	11	9,0	34	11,3
7 (çok yüksek)	40	9,4	12	9,8	28	9,3

PMYO ve POMEM mezunları açısından dağılımlar incelendiğinde düşük motivasyon düzeyinin PMYO mezunlarında (%32,0) POMEM mezunlarına (%22,2) kıyasla daha yüksek olduğu görülmektedir. Buna karşılık yüksek motivasyon düzeyleri POMEM mezunlarında (%47,1) PMYO mezunlarına (%36,8) göre daha yaygındır. Bu bulgu, POMEM mezunlarının motivasyonlarını daha yüksek düzeyde ifade etme eğiliminde olduklarını göstermektedir.

PMYO ve POMEM mezunlarının mesleki motivasyon düzeyleri Mann-Whitney U testi ile karşılaştırılmıştır. Analiz sonuçları, iki grup arasında meslekî motivasyon düzeyi açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğunu

göstermiştir ($U = 16096,50$, $z = -2,06$, $p = ,039$). Frekans dağılımları birlikte değerlendirildiğinde POMEM mezunlarının meslekî motivasyon düzeylerini PMYO mezunlarına kıyasla daha yüksek düzeyde ifade ettikleri görülmektedir. Ancak etki büyüklüğü küçüktür ($r \approx ,10$).

Motivasyonu Etkileyen Unsurlar (S11-12)

Katılımcıların mesleki motivasyonunu etkileyen unsurlar incelendiğinde en sık işaretlenen faktörlerin “çalışma ortamı” (%60,4), “meslekî dayanışma” (%41,5) ve “halkla ilişki kurabilme” (%40,3) olduğu görülmüştür. Ayrıca katılımcıların %34,3’ü takdir edilme, %31,2’si amir desteğini mesleki motivasyonu artırıcı bir unsur olarak belirtmiştir. “Diğer” kategorisinde ise ekonomik motivasyon, görev bilinci, liyakat, vatan sevgisi ve ilgili birimde çalışma gibi gerekçeler öne çıkmıştır. Ayrıntılı dağılım Tablo 5’te sunulmaktadır.

Tablo 5. Motivasyonu Olumlu Etkileyen Unsurlar (S11)

Seçenekler	Toplam		PMYO		POMEM	
	n	%	n	%	n	%
Çalışma ortamı	259	60,4	74	60,7	184	60,7
Amir desteği	134	31,2	39	32,0	95	31,4
Halkla ilişki	173	40,3	44	36,1	128	42,2
Meslekî dayanışma	178	41,5	50	41,0	126	41,6
Takdir edilme	147	34,3	36	29,5	110	36,3
Diğer	24	5,6	22	18,0	42	13,9

PMYO ve POMEM mezunları ayrı ayrı incelendiğinde çalışma ortamının her iki grup için de en baskın olumlu motivasyon kaynağı olduğu görülmektedir (PMYO: %60,7; POMEM: %60,7). Meslekî dayanışma ve amir desteği de her iki grupta benzer oranlarda dile getirilmiştir. Bu bulgular, örgüt içi ilişkiler ve hiyerarşik destek mekanizmalarının motivasyon üzerinde ortak bir rol oynadığına işaret etmektedir.

Buna karşılık halkla ilişki kurabilme ve takdir edilme unsurlarının POMEM mezunları tarafından görece daha yüksek oranlarda ifade edildiği görülmektedir (halkla ilişki: %42,2; takdir edilme: %36,3). PMYO mezunlarında ise bu oranlar daha düşük düzeydedir (sırasıyla %36,1 ve %29,5). Bu durum, POMEM mezunlarının mesleki motivasyonlarını daha çok dış geri bildirim, toplumsal etkileşim ve örgütsel takdir unsurlarıyla ilişkilendirdiklerini düşündürmektedir.

Motivasyonu etkileyen olumsuz seçenekler arasında en belirgin olanı “amirlerin davranışları”dır (%79,5). Bunu “görev tanımının belirsizliği” (%76,2) ve “çalışma ortamının yetersizliği” (%59,2) takip etmiştir. Katılımcıların %59,4’ü

takdir edilmemeyi motivasyonlarını düşüren bir unsur olarak değerlendirmiştir. “Diğer” kategorisinde ekonomik sorunlar ve düzensiz/yoğun çalışma saatleri öne çıkmıştır. Ayrıntılı dağılım Tablo 6’da sunulmaktadır.

Tablo 6. Motivasyonu Olumsuz Etkileyen Unsurlar (S12)

Seçenekler	Toplam		PMYO		POMEM	
	n	%	n	%	n	%
Çalışma ortamının yetersizliği	254	59,2	73	59,8	179	59,1
Amirlerin davranışları	341	79,5	99	81,1	239	78,9
Halkın davranışları	162	37,8	36	29,5	125	41,3
Görev tanımının belirsizliği	327	76,2	99	81,1	226	74,6
Takdir edilmeme	255	59,4	70	57,4	183	60,4
Diğer	56	13,1	26	21,3	57	18,8

PMYO ve POMEM mezunları ayrı ayrı ele alındığında amirlerin davranışları her iki grup için de en baskın olumsuz motivasyon kaynağıdır (PMYO: %81,1; POMEM: %78,9). Benzer biçimde çalışma ortamının yetersizliği her iki grupta da oldukça yüksek oranlarda ifade edilmiştir (PMYO: %59,8; POMEM: %59,1). Bu bulgular, örgütsel yapı ve çalışma koşullarına ilişkin sorunların, eğitim kurumu türünden bağımsız olarak polislik mesleğinde yaygın biçimde deneyimlendiğini göstermektedir.

Görev tanımının belirsizliği, PMYO mezunlarında (%81,1) POMEM mezunlarına (%74,6) kıyasla daha yüksek oranda ifade edilmiştir. Benzer şekilde, halkın davranışları POMEM mezunları arasında (%41,3), PMYO mezunlarına (%29,5) göre daha yaygın bir olumsuz unsur olarak belirtilmiştir. Takdir edilmeme ise her iki grupta da benzer düzeylerde dile getirilmiştir (PMYO: %57,4; POMEM: %60,4).

Ayrılma Niyeti ve Nedenleri (S13-14)

Katılımcıların %69,7’si polislikten ayrılmayı düşündüğünü, %30,3’ü ise düşünmediğini belirtmiştir. Ayrılma niyetine ilişkin ayrıntılı dağılım Tablo 7’de sunulmaktadır.

Tablo 7. Polislikten Ayrılma Niyeti (S13)

Seçenekler	Toplam		PMYO		POMEM	
	n	%	n	%	n	%
Evet	290	69,7	85	72,6	204	68,9
Hayır	126	30,3	32	27,4	92	31,1

PMYO ve POMEM mezunları ayrı ayrı incelendiğinde her iki grupta da ayrılma niyetinin oldukça yüksek oranlarda ifade edildiği görülmektedir. PMYO

mezunlarının %72,6'sı polislikten ayrılmayı düşündüğünü belirtirken, bu oran POMEM mezunlarında %68,9 olarak hesaplanmıştır. Buna karşılık, polislik mesleğinden ayrılmayı düşünmediğini ifade edenlerin oranı PMYO mezunlarında %27,4, POMEM mezunlarında ise %31,1'dir.

Bu dağılım; PMYO ve POMEM mezunları arasında ayrılma niyeti açısından betimsel düzeyde küçük farklar bulunduğunu, ancak her iki grubun da önemli bir bölümünün mesleği sürdürme konusunda benzer düzeyde kırılganlık yaşadığını göstermektedir. Bu bulgu; ayrılma niyetinin yalnızca personelin yetiştirildiği eğitim kurumu türüyle açıklanamayacağını; daha geniş örgütsel ve mesleki dinamiklerle ilişkili bir olgu olduğunu düşündürmektedir. Polislikten ayrılıp başka bir mesleğe geçmeyi düşünme durumu (S14) ile polislik eğitiminin alındığı kurum arasındaki ilişki ki-kare testi ile incelenmiştir. Analiz sonuçları, PMYO ve POMEM mezunları arasında bu değişken açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını göstermiştir ($\chi^2_{(1, 413)} = 0,56, p = ,456$). Bu bulgu, polislikten ayrılma niyetinin, personelin yetiştirildiği eğitim kurumu türünden bağımsız olarak benzer düzeylerde ifade edildiğine işaret etmektedir.

Polislikten ayrılmayı düşünen katılımcıların en sık ifade ettiği nedenler yoğun ve uzun çalışma saatleri ile maaş ve özlük haklarının yetersizliğidir. Bunu psikolojik yıpranma, meslekle ilgili toplumsal algı, daha fazla gelir elde etme isteği ve daha az stresli bir iş arayışı izlemektedir. Ayrıntılı dağılım Tablo 8'de sunulmaktadır.

Tablo 8. Polislikten Ayrılmayı Düşünme Nedenleri (S14)

Seçenekler	Toplam		PMYO		POMEM	
	n	%	n	%	n	%
Maaş ve özlük haklarının yetersizliği	236	81,4	72	84,7	163	79,9
Yoğun ve uzun çalışma saatleri	268	92,4	80	94,1	187	91,7
Meslekle ilgili toplumsal algı	150	51,7	26	30,6	61	29,9
Psikolojik yıpranma	180	62,1	68	80,0	169	82,8
Farklı kariyer arayışı	102	35,2	12	14,1	34	16,7
Mezuniyet alanında çalışma isteği	88	30,3	4	4,7	59	28,9
Daha az stresli iş arayışı	123	42,4	70	82,4	159	77,9
Daha fazla gelir elde etme isteği	141	48,6	50	58,8	82	40,2
Diğer	27	9,3	11	12,9	21	10,3

Not: Yüzdelere, polislikten ayrılmayı düşündüğünü belirten katılımcılar (Toplam n = 290; PMYO n = 85; POMEM n = 204) üzerinden hesaplanmıştır.

PMYO ve POMEM mezunları ayrı ayrı incelendiğinde yoğun ve uzun çalışma saatleri ile maaş ve özlük haklarının yetersizliği her iki grup için de en baskın

ayrılma gerekçeleri olarak öne çıkmaktadır. Özellikle yoğun ve uzun çalışma saatleri hem PMYO (%94,1) hem de POMEM (%91,7) grubunda son derece yüksek oranlarda ifade edilmiştir. Benzer biçimde, maaş ve özlük haklarının yetersizliği de her iki grupta yaygın bir gerekçe olarak dile getirilmiştir (PMYO %84,7; POMEM %79,9). Bu bulgu, meslekten ayrılma niyetinin temelinde, eğitim kurumu türünden bağımsız olarak, polislik mesleğinin yapısal ve çalışma koşullarına ilişkin özelliklerin belirleyici bir rol oynadığını göstermektedir.

Bununla birlikte, bazı gerekçelerin gruplar arasında betimsel düzeyde farklılaştığı görülmektedir. Daha az stresli bir iş arayışı PMYO mezunlarında (%82,4), POMEM mezunlarına (%77,9) kıyasla daha yüksek oranda ifade edilmiştir. Psikolojik yıpranma da her iki grupta çok yüksek oranlara ulaşmakla birlikte, PMYO (%80,0) ve POMEM (%82,8) mezunları arasında benzer bir yaygınlık göstermektedir. Ayrıca daha fazla gelir elde etme isteği PMYO mezunlarında (%58,8), POMEM mezunlarına (%40,2) göre daha yaygındır. Bu desen, PMYO mezunlarında ekonomik ve çalışma koşullarına bağlı baskıların, POMEM mezunlarında ise meslekî uyum ve alanla örtüşme beklentilerinin ayrılma niyetinde daha belirgin rol oynayabildiğini düşündürmektedir.

Nitel Bulgular

Polislik Mesleğinde Karşılaşılan En Büyük Zorluklara İlişkin Bulgular

Bu bölümde, “Polislik mesleğinde karşılaştığınız en büyük zorluk nedir?” sorusuna verilen açık uçlu yanıtlar incelenmiştir. Yapılan nitel analiz sonucunda elde edilen bulgular; Çalışma Koşulları, Yönetim ve Kurumsal Yapı ile Psikolojik ve Sosyal Boyutlar temaları altında raporlanmıştır. Kodlara ilişkin mutlak frekanslar ve grup içi yüzdeler Tablo 9’da sunulmaktadır.

Analiz sürecinde katılımcı yanıtları önce tüm örneklem için birlikte kodlanmış, ardından PMYO ve POMEM grupları için ayrı ayrı ele alınmıştır. Ayrıca PMYO (n = 116) ve POMEM (n = 296) gruplarında bu soruya yanıt veren katılımcı sayılarının farklı olması nedeniyle, grup karşılaştırmaları mutlak frekanslarla birlikte grup içi yüzdeler (%) esas alınarak temkinli biçimde yorumlanmıştır.

Tablo 9. Polislik Mesleğinde Karşılaşılan Zorluklara İlişkin Tema ve Kod Dağılımları

Tema	Kodlar	Toplam	PMYO		POMEM	
		f	f	%	f	%
Çalışma Koşulları	Uzun ve düzensiz çalışma saatleri	222	56	48,3	163	55,1
	İş planlamasında belirsizlik	62	15	12,9	46	15,5
	Görev dağılım süreçleri	28	11	9,5	17	5,7
	İzin süreçlerinde öngörülebilirlik eksikliği	17	1	0,9	16	5,4
	Görev tanımının belirsizliği	16	4	3,4	11	3,7
	Fiziki mekân ve donanım eksiklikleri	12	3	2,6	9	3,0
	Lojistik ve operasyonel zorluklar	8	1	0,9	7	2,4
Yönetim ve Kurumsal Yapı	Yönetimsel sorunlar	136	39	33,6	92	31,1
	Özlük haklarıyla ilgili sorunlar	78	25	21,6	51	17,2
	Yetkinlik odaklı kariyer yönetimi	23	5	4,3	16	5,4
	Meslekî inisiyatiflerin kullanımı	12	4	3,4	8	2,7
	Atama ve tayinlerde şeffaflık beklentisi	12	4	3,4	8	2,7
	Takdir edilmeme	12	3	2,6	8	2,7
	Kurum içi iletişim	7	2	1,7	3	1,0
	Adli süreçlerde destek eksikliği	7	4	3,4	3	1,0
	Etik uygulama ihlalleri	6	2	1,7	4	1,4
	Temel eğitimin saha uygulaması açısından sınırlılığı	5	0	0,0	5	1,7
	İnsan kaynakları kullanımı	5	2	1,7	2	0,7
	Sosyal destek mekanizmalarının sınırlılığı	3	1	0,9	2	0,7
Psikolojik ve Sosyal Boyutlar	Vatandaş nezdindeki polis algısı	39	3	2,6	35	11,8
	Psikolojik yük ve baskı	30	11	9,5	17	5,7
	Meslekî değersizlik algısı	23	9	7,8	13	4,4
	Personel arasında etkileşim sorunu	11	1	0,9	9	3,0
	Vatandaşla iletişim süreçleri	3	0	0,0	3	1,0
Diğer	Çeşitli bireysel yanıtlar	11	3	2,6	8	2,7
Boş	-	45	15	12,9	25	8,4

Not: Toplam katılımcı sayısı n = 429'dur. PMYO (n = 116) ve POMEM (n = 296) gruplarına ait frekanslar ve grup içi yüzdeler (%) sunulmaktadır.

Katılımcıların ifadeleri, polislik mesleğinde karşılaşılan zorlukların büyük ölçüde bireysel yeterliklerden ziyade, çalışma düzeni ve örgütsel yapıdan kaynaklandığını göstermektedir. En sık dile getirilen zorluklar; yoğun ve düzensiz çalışma saatleri, iş yükü, örgütsel destek eksikliği ve yönetim uygulamalarına ilişkin sorunlar etrafında toplanmaktadır. Bu zorluklar; meslek icrasını güçleştirmekle kalmamakta, aynı zamanda motivasyon, meslekî tatmin ve meslekte kalma isteği üzerinde de belirleyici bir etki yaratmaktadır.

Uzun ve düzensiz çalışma saatleri, katılımcılar tarafından polislik mesleğinin en yıpratıcı yönlerinden biri olarak tanımlanmaktadır. Ani görevlendirmeler, uzun mesai süreleri ve dinlenme zamanlarının belirsizliği, fiziksel yorgunluğun yanı sıra psikolojik tükenmişlik hissini de artırmaktadır. Bulgular bu durumun özellikle aile yaşamı ve sosyal ilişkiler üzerinde olumsuz etkiler yarattığını; iş-özel yaşam dengesinin kurulmasını zorlaştırdığını göstermektedir.

Bir diğer önemli zorluk alanı, örgütsel yapı ve yönetim uygulamalarına ilişkindir. Katılımcılar; görev dağılımında adalet algısının zayıflaması, iletişim eksikliği ve amir tutumlarının öngörülemezliği gibi sorunların meslek icrasını zorlaştırdığını belirtmektedir. Destekleyici bir yönetim anlayışının bulunmadığı durumlarda, meslekî sorunlarla başa çıkmanın güçleştiği ve bireysel çabanın yetersiz kaldığı vurgulanmaktadır.

Katılımcılar ayrıca, toplumla kurulan etkileşimlerin ve mesleğin kamuoyu algısının da mesleki zorluklar arasında yer aldığını ifade etmektedir. Özellikle eleştirel ve olumsuz toplumsal tutumların, yapılan işin görünürlüğü ve takdir edilme düzeyi üzerinde olumsuz etkiler yarattığı belirtilmiştir. Bu durum, mesleğe atfedilen anlamı zayıflatabilmekte ve mesleki doyum üzerinde dolaylı bir baskı oluşturmaktadır.

Genel olarak bulgular, polislik mesleğinde karşılaşılan zorlukların bireysel dayanıklılıkla tek başına aşılabilecek sorunlar olmadığını; yapısal ve örgütsel düzenlemelerle ele alınması gereken çok boyutlu bir çerçeve sunduğunu ortaya koymaktadır.

Mesleği Cazip Hale Getirme Önerilerine İlişkin Bulgular

Bu bölümde, “Polislik mesleğini daha cazip hâle getirmek için önerileriniz nelerdir?” sorusuna verilen açık uçlu yanıtlar nitel içerik analiziyle incelenmiş; bulgular Çalışma Koşulları, Haklar ve Güvenceler, Yönetim ve İletişim ve Mesleki Saygınlık temaları altında raporlanmıştır. Kodlara ilişkin mutlak frekanslar ve grup içi yüzdeler Tablo 10’da sunulmaktadır. PMYO ve POMEM grupları arasındaki karşılaştırmalar, grup içi yüzdeler (%) esas alınarak temkinli biçimde yorumlanmıştır.

Tablo 10. Polislik Mesleğini Daha Cazip Hale Getirmeye Yönelik Önerilere İlişkin Tema ve Kod Dağılımları

Tema	Kodlar	Toplam	PMYO		POMEM	
		f	f	%	f	%
Çalışma Koşulları	Çalışma saatlerinin düzenlenmesi	235	64	55,2	166	56,1
	İş planlamasının iyileştirilmesi	13	5	4,3	8	2,7
	Atama ve tayinlerde şeffaflık	10	1	0,9	8	2,7
	Fiziki şartların iyileştirilmesi	10	4	3,4	6	2,0
Haklar ve Güvenceler	Özlük haklarının iyileştirilmesi	250	69	59,5	174	58,8
	Mevzuatın güncellenmesi ve yetki tanımının netleştirilmesi	45	10	8,6	34	11,5
	Görev tanımı ve iş yükünün netleştirilmesi	23	13	11,2	9	3,0
	Sendika hakkı	9	0	0	9	3,0
Yönetim ve İletişim	Yönetimsel sorunların giderilmesi	54	14	12,1	37	12,5
	Liyakat esaslı insan kaynağı planlaması	27	9	7,8	17	5,7
	Yönetişim anlayışının geliştirilmesi	16	4	3,4	12	4,1
	Adil görev dağılımı	14	1	0,9	13	4,4
	İnsan kaynağının etkin kullanılması	12	2	1,7	10	3,4
Meslekî saygınlık	Meslekî saygınlığın artırılması	33	6	5,2	26	8,8
	Sosyal imkanlar / moral motivasyon desteği	20	6	5,2	14	4,7
	Uygulamalı eğitime ağırlık verilmesi	17	5	4,3	11	3,7
Diğer	Çeşitli öneriler	7	3	2,6	4	1,4
Boş	-	72	22	19,0	43	14,5

Not: Yüzdeler grup içi dağılımları göstermektedir.

Katılımcıların ifadeleri, polislik mesleğini cazip hâle getirmenin öncelikle bireysel motivasyondan ziyade, çalışma koşulları ve örgütsel düzenlemelere bağlı olduğunu göstermektedir. Öneriler; büyük ölçüde mevcut sorun alanlarıyla paralel biçimde şekillenmekte; mesleğin sürdürülebilirliğini artırmaya yönelik yapısal beklentiler etrafında yoğunlaşmaktadır.

En sık dile getirilen önerilerden biri, çalışma saatlerinin daha öngörülebilir ve dengeli hâle getirilmesine yöneliktir. Katılımcılar, düzensiz çalışma düzeninin mesleki motivasyon ve yaşam doyumu üzerindeki olumsuz etkilerine dikkat çekerek, iş-özel yaşam dengesini gözeten planlamaların mesleği cazip kılmada temel bir unsur olduğunu ifade etmektedir. Dinlenme sürelerinin korunması ve ani görevlendirmelerin sınırlandırılması, bu bağlamda öne çıkan talepler arasındadır. En sık dile getirilen bir diğer öneri özlük haklarının iyileştirilmesi olup katılımcı söylemleri, özlük haklarını maddi boyutun ötesinde, emek-karşılık dengesi, izin/istirahat düzenlemeleri ve fazla çalışmanın tanınması çerçevesinde de ele almaktadır.

Örgütsel yapı ve yönetim uygulamalarına ilişkin öneriler de belirgin bir ağırlık taşımaktadır. Katılımcılar; adil görev dağılımı, şeffaf yönetim anlayışı ve amir-personel ilişkilerinde destekleyici bir yaklaşımın benimsenmesini, mesleki tatmin ve motivasyonu artırıcı unsurlar olarak değerlendirmektedir. Özellikle geri bildirim mekanizmalarının güçlendirilmesi ve liyakat esaslı uygulamaların yaygınlaştırılması, mesleğe yönelik olumlu algının güçlenmesine katkı sağlayabilecek düzenlemeler olarak ifade edilmiştir.

Genel olarak bu bulgular, polislik mesleğini cazip kılmaya yönelik beklentilerin bireysel teşviklerden çok; çalışma koşullarını iyileştiren, örgütsel adaleti güçlendiren ve meslekî gelişimi destekleyen yapısal düzenlemelere odaklandığını ortaya koymaktadır.

Üniversite Eğitiminin Mesleğe Katkısına İlişkin Bulgular

Bu bölümde, yalnızca POMEM mezunlarına yöneltilen “Üniversite eğitiminizin mesleğe katkı sağladığını düşünüyor musunuz?” sorusuna verilen açık uçlu yanıtlar Eğitimle İlgili ve Bilişsel Katkılar, İletişimsel ve Sosyal Katkılar, Üniversite Eğitiminin Meslekte Kullanılamaması ve Üniversite Eğitiminin Genel Katkısı olmak üzere dört tema altında toplanmıştır. Kodlara ilişkin mutlak frekanslar ve yüzde dağılımları Tablo 11’de sunulmaktadır. Bu soru yalnızca POMEM mezunları tarafından yanıtladığı için (n = 250), bulgular tek grup üzerinden betimlenmiş ve yüzdelik değerler esas alınarak yorumlanmıştır.

Tablo 11. Üniversite Eğitiminin Mesleğe Katkısı (POMEM)

Tema	Kod	f	%
Eğitim ile ilgili ve Bilişsel Katkılar	Alan bilgisi katkısı	14	5,6
	Eleştirel düşünme	7	2,8
	Bilgisayar bilgisi	5	2,0
	Problem çözme becerisi	4	1,6
İletişimsel ve Duyuşsal Katkılar	İletişim becerisi	60	24,0
	Zihinsel / toplumsal olgunlaşma	23	9,2
	Yaşamsal farkındalık	6	2,4
Üniversite Eğitiminin Meslekte Kullanılmaması	Katkı yok	92	36,8
	Katkı yok - ilgili birimde değilim	29	11,6
	Katkı yok - görevle alakasız bölüm	13	5,2
Genel Katkı Algısı	Katkı var	17	6,8

Katılımcı anlatıları, üniversite eğitiminin polislik mesleğine katkısına ilişkin algıların tek yönlü olmadığını; katkının niteliğinin bireysel beklentiler ve meslek icrasında karşılaşılan koşullarla birlikte değerlendirildiğini göstermektedir. Üniversite eğitiminin mesleğe katkısı, katılımcılar tarafından doğrudan mesleki beceri kazandırmaktan ziyade, düşünme biçimi, bakış açısı ve problem çözme yetkinlikleri üzerinden tanımlanmaktadır.

POMEM mezunu katılımcılar; üniversite eğitiminin analitik düşünme, iletişim becerileri ve farklı bakış açıları geliştirme açısından dolaylı katkılar sunduğunu ifade etmektedir. Bu katılımcılar, üniversite sürecinde edinilen akademik ve sosyal deneyimlerin, meslek icrasında karşılaşılan durumları daha sorgulayıcı ve eleştirel bir çerçevede değerlendirmelerine olanak tanıdığını belirtmektedir. Bu yönüyle üniversite eğitimi; mesleki uygulamalara doğrudan hazırlık sağlamaktan çok, meslekle kurulan ilişkiyi şekillendiren bir arka plan olarak konumlandırılmaktadır.

Bununla birlikte bazı katılımcılar, üniversite eğitiminin polislik mesleğinin pratik gereklilikleriyle sınırlı düzeyde örtüştüğünü ve meslek icrasında karşılaşılan somut sorunlara doğrudan çözüm sunmadığını ifade etmektedir. Bu görüşler; üniversite eğitiminin mesleğe katkısının, kuramsal kazanımlar ile uygulama alanı arasındaki mesafe nedeniyle sınırlı algılabildiğine işaret etmektedir.

Genel olarak bulgular, üniversite eğitiminin polislik mesleğine katkısının, teknik yeterliklerden çok bilişsel ve sosyal kazanımlar üzerinden anlamlandırıldığını; bu katkının ise meslek icrasında karşılaşılan örgütsel ve yapısal koşullar tarafından sınırlandırılabilirdiğini ortaya koymaktadır.

Polisliği Benimseme Nedenlerine İlişkin Bulgular

Bu bölümde, “Polisliği benimsediğinizi düşünüyorsanız bunun en büyük nedeni nedir?” sorusuna verilen açık uçlu yanıtlar nitel içerik analiziyle incelenmiştir. Analiz sonucunda yanıtlar; Toplumsal Anlam ve Hizmet Yönelimi, Kişisel ve Psikolojik Uyum, Çevresel ve Sosyal Etkenler ve Benimsememe olmak üzere dört tema altında toplanmıştır. Kodlara ilişkin mutlak frekanslar ve grup içi yüzdeler Tablo 12’de sunulmaktadır.

Tablo 12. Polisliği Benimseme Nedenlerine İlişkin Tema ve Kod Dağılımları

Tema	Kod	Toplam	PMYO		POMEM	
		f	f	%	f	%
Toplumsal Anlam ve Hizmet Yönelimi	Vatan/devlet sevgisi	41	10	8,6	30	10,1
	Topluma hizmet motivasyonu	34	9	7,8	25	8,4
Kişisel ve Psikolojik Uyum	Kurumsal/duygusal bağlılık	58	20	17,2	35	11,8
	Çocukluk hayali	27	4	3,4	20	6,8
	Kişilik özellikleri	21	4	3,4	16	5,4
	Görev bilinci / sorumluluk	13	4	3,4	9	3,0
	Zorunluluk	12	4	3,4	8	2,7
Çevresel ve Sosyal Etkenler	Ekonomik gerekçeler	8	6	5,2	2	0,7
	Arkadaşlık ortamı	7	0	0,0	7	2,4
	Aile etkisi	5	1	0,9	4	1,4
Benimsememe	Benimsememe	64	18	15,5	44	14,9
Diğer	Çeşitli bireysel nedenler	6	0	0,0	6	2,0
Boş	-	156	44	37,9	105	35,5

Not: Toplam n = 429; PMYO n = 116; POMEM n = 296

Katılımcı anlatıları, polislik mesleğini benimseme nedenlerinin tek bir motivasyon kaynağına dayanmadığını; bireysel değerler, mesleki beklentiler ve çevresel deneyimlerin etkileşimiyle şekillendiğini göstermektedir. Polisliği benimseme, çoğu katılımcı için yalnızca bir meslek seçimi değil, zaman içinde inşa edilen bir mesleki kimlik süreci olarak tanımlanmaktadır.

Tartışma

Bu çalışma; polis memurlarının polislik mesleğini benimseme ve mesleki motivasyon düzeylerini, polislikten ayrılma niyetini ve mesleğe ilişkin deneyimlerini nicel ve nitel verileri birlikte kullanarak incelemiştir. Bulgular; polisliğin kimi katılımcılar açısından anlam ve aidiyet temelli gerekçelerle benimsendiğini; buna karşılık motivasyonun ve meslekte kalma yöneliminin çalışma saatleri, çalışma düzeninin öngörülemezliği, yönetim uygulamaları ve özlük haklarına ilişkin deneyimlerle aynı eksende tartışıldığını göstermektedir. Bu yönüyle çalışma, polislikte mesleğe ilişkin tutum ve kararların, bireysel tercihler kadar mesleğin örgütlenme biçimi ve çalışma koşullarıyla da bağlantılı bir bağlamda değerlendirilmesi gerektiğine işaret etmektedir. Bulgular; polisliğe giriş gerekçelerinin iş güvencesi gibi nedenlerle sınırlı olmadığını; çocukluk hayali ve kamu hizmeti arzusu gibi daha değer temelli motivasyonların da önemli bir yer tuttuğunu göstermektedir. Bu görünüm, polisliğin bazı bireyler için erken dönemde hedeflenen bir meslek, bazıları için ise eğitim ve iş deneyimleri sonrasında yönelinen bir kariyer yolu olabildiğini ortaya koyan bulgularla örtüşmektedir (Bray, 2024).

Mesleği benimseme nedenleri; ağırlıklı olarak toplumsal anlam/hizmet yönelimi, kişisel uyum ve aidiyet eksenlerinde toplanmıştır. Bu bulgu, polisliğin yalnızca görevler toplamı değil, aynı zamanda kimlik ve aidiyet üreten bir meslekî alan olduğuna ilişkin yaklaşımlarla uyumludur (O’Leary-Kelly & Griffin, 1995). Nitekim kamu hizmeti motivasyonu çerçevesi; bireylerin topluma katkı ve hizmet etme yönelimlerinin, değer-misyon uyumu ve beceri-iş gerekleri uyumu sağlandığında daha olumlu mesleki tutumlarla birlikte görülebildiğini göstermektedir (Prysmakova & Vandenabeele, 2020; Songze vd., 2024; Vega, 2025). Ayrıca, bu çalışmada benimseme temaları belirgin olmakla birlikte, bu değer temelli yönelimin motivasyon ve meslekte kalma niyetine otomatik ve tek yönlü biçimde yansımadağı görülmüştür.

Motivasyonu artıran unsurlar; çalışma ortamı ve dayanışma iklimi, mesleğin toplumsal anlamının korunması ve destekleyici yönetim pratikleri etrafında yoğunlaşırken motivasyonu azaltan unsurlar özellikle yönetsel süreçler, rol ve görev netliği ile takdir ve geri bildirim eksikliği gibi örgütsel başlıklarda belirginleşmiştir. Bu görünüm; polislikte motivasyonun bireysel bir özellikten çok, örgütsel iklim ve yönetim uygulamalarına duyarlı bir deneyim alanı olduğunu göstermektedir. Nitekim Piotrowski vd. (2021) işe adanmışlığın en güçlü yordayıcılarının amir desteği ve adalet algısı olduğunu; iş arkadaşlarından gelen desteğin ise aynı düzeyde belirleyici olmayabildiğini raporlamıştır. Ayrıca Abner vd. (2024), amir desteği ile iş doyumu arasındaki ilişkinin kültürel bağlama duyarlı olduğunu; bu ilişkinin bireyci ülkelerde kolektivist ülkelere kıyasla anlamlı biçimde daha zayıf seyrettiğini raporlamıştır. Kolektivist bir kültüre sahip

olan Türkiye örnekleminde elde edilen bu çalışmanın bulguları da motivasyonun kurumsal bağlamdan bağımsız ele alınamayacağını desteklemektedir.

Çalışmanın en dikkat çekici sonucu, polislikten ayrılma niyetinin yaygın biçimde raporlanmasıdır. Ayrılma niyetinin gerekçeleri incelendiğinde yoğun ve uzun çalışma saatleri ile maaş ve özlük haklarına ilişkin sorunların öne çıktığı; bunun yanında çalışma koşulları, yönetim ve psikososyal boyutlara ilişkin gerekçelerin de belirgin olduğu görülmüştür. Bu bulgular, ayrılma niyetini yalnızca bireysel kariyer tercihlerine veya eğitim düzeyine indirgeme riskine karşı uyarıcıdır. Nitekim tutumların örgütsel sonuçları literatüründe “stres” ve “ayrılma niyeti”nin özellikle öne çıkan iki odak değişken olduğu vurgulanmaktadır (O’Leary-Kelly & Griffin, 1995). Ayrıca polislerde elde tutma (retention) sorununu anlamak için, vardiya/iş-yaşam dengesi gibi operasyonel talepler ile liderlik, kaynaklar ve örgütsel süreçler gibi örgütsel stresörlerin ayrıştırılarak ele alınması gerektiği; özellikle hangi iş taleplerinin yükselen stres düzeyleriyle birlikte ayrılma niyetini beslediğinin belirlenmesinin kritik olduğu belirtilmektedir (Drew vd., 2024).

Nitekim eğitim düzeyi ile ayrılma niyeti ve fiili ayrılma arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar, yükseköğretimin bu çıktılar üzerinde her zaman sistematik ve güçlü bir etki üretmediğini göstermektedir. Jones vd. (2005), üniversite mezunu polislerle olmayanlar arasında ayrılma oranları ve ayrılma niyeti açısından genel olarak anlamlı farklar bulmamış; mezunların dış iş olanaklarını daha yüksek algılamasına rağmen bunun daha yüksek ayrılma niyetiyle eşleşmediğini raporlamıştır. Paoline vd., (2015) da eğitim düzeyiyle iş doyumu ve yönetime bakış gibi tutumlarda sınırlı ve zayıf etkiler bildirirken rol yönelimlerinde eğitim düzeyine bağlı tutarlı farklılıklar saptamamıştır. Bu literatür hattı, mevcut çalışmada ayrılma niyetinin daha çok çalışma düzeni ve örgütsel koşullar ekseninde gerekçelendirilmesiyle birlikte değerlendirildiğinde elde tutma tartışmasının öncelikle ücret/özlük hakları, yöneticiyle ilişkiler ve terfi, görev yeri ve tayin gibi örgütsel uygulamaların bütüncül biçimde ele alındığı düzenleme alanlarına odaklanmasının önemini vurgulamaktadır (Nalla vd., 2019).

PMYO ve POMEM mezunları arasında yapılan karşılaştırmalar, bazı göstergelerde farklılaşmanın sınırlı kaldığını; meslek, tutumların ve motivasyonun yalnızca eğitim düzeyi ya da mesleğe giriş yolu ile değil, büyük ölçüde örgütsel bağlam ve kurum içi deneyimlerle şekillendiğini göstermektedir. Bu sonuç, polis eğitimine ilişkin literatürde eğitimin “eğitim durumu” gibi tekil göstergelerle ele alınmasının yetersiz olduğuna işaret eden bulgularla uyumludur (Hickling, 2023). Nitekim yükseköğretimin polislerin iş doyumu, örgütsel bağlılık ve ayrılma niyeti üzerinde tutarlı ve güçlü etkiler üretmediği; üniversite mezunu polislerin dış iş olanaklarını daha fazla algılamalarına karşın bunun daha yüksek ayrılma niyetiyle sistematik biçimde eşleşmediği raporlanmıştır (Jones vd., 2005; Paoline vd., 2015). Benzer biçimde, eğitim geçmişinin mesleğe erken uyum ve polislik eğitimindeki başarı durumuyla ilişkisi bağlamsal ve sınırlı düzeyde görünür olmakta; eğitimin etkisinin kurumsal destek ve mesleğe geçiş biçimiyle birlikte

anlam kazandığı vurgulanmaktadır (Nevers, 2019). Bu çalışmada POMEM mezunlarının üniversite eğitime ilişkin değerlendirmeleri de bu çerçeveye örtüşmektedir: Katılımcıların önemli bir bölümü üniversite eğitimini meslekte doğrudan kullanılabilir görmezken katkı algısının daha çok iletişim becerileri, bilişsel esneklik, problem çözme ve duyuşsal/olgunlaşma gibi dolaylı alanlarda yoğunlaştığı tespit edilmiştir. Bu bulgu, polis eğitiminde meslekî ve akademik eğitimin farklı ancak tamamlayıcı roller üstlenebileceği; akademik eğitimin mesleğe yüklenen anlam ve bireysel donanım üzerinde etkili olabileceği, buna karşılık iş doyumu ve meslekte kalma gibi çıktılar açısından tek başına belirleyici olmadığı yönündeki değerlendirmelerle uyumludur (Gammon, 2025). Öte yandan polisliğe girişin tek tip bir hat üzerinden gerçekleşmediğini ortaya koyan betimleyici literatür (Bray, 2024), bu farklı eğitim geçmişlerinin zaman içinde ortak bir örgütsel deneyim alanı içinde yeniden biçimlendiğini düşündürmektedir.

Son olarak, katılımcıların meslekte karşılaşılan zorluklara ilişkin anlatıları ve çözüm önerileri; çalışma saatleri ve dinlenme düzeni, özlük hakları, görev tanımı ve iş planlamasında netlik ile yönetim uygulamalarının iyileştirilmesi başlıklarında yoğunlaşmaktadır. Bu önerilerin; motivasyonu azaltan unsurlar ve ayrılma niyeti gerekçeleriyle aynı eksende toplanması, bulgular arasında tutarlı bir örüntüye işaret etmektedir. Bulgular, kesitsel tasarım ve öz-bildirim verilerine dayanması ile olasılıklı olmayan (uygun/kolayda) örnekleme kullanılması nedeniyle temsiliyet ve genellenebilirlik açısından sınırlılıklar çerçevesinde değerlendirilmelidir. Gelecek çalışmaların, motivasyon ve ayrılma niyetini zaman içinde izleyen boylamsal tasarımlar kurması ayrıca çalışma düzeni, rol netliği ve yönetim uygulamalarına ilişkin göstergeleri daha doğrudan ölçerek bu çalışmada ortaya çıkan örüntüleri sınaması yararlı olacaktır.

Sonuç ve Uygulamaya Yönelik Çıkarımlar

Bu çalışmanın bulguları, polislik mesleğinde mesleki bağlılık ve ayrılma niyetine ilişkin sorunların, personelin eğitim kaynağından ziyade, mesleğin yapısal ve yönetsel koşullarıyla daha yakından ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu durum, insan kaynakları ve örgütsel düzenlemelere yönelik çıkarımların önemini ortaya koymaktadır.

Öncelikle, uzun ve düzensiz çalışma saatleri ile öngörülemez görev planlaması, ayrılma niyetiyle en güçlü biçimde ilişkilendirilen alanlar arasında yer almaktadır. Bu bulgu; çalışma saatleri, vardiya düzeni ve dinlenme sürelerine ilişkin uygulamaların, personelin meslekî sürdürülebilirliğini destekleyecek biçimde ele alınması gerektiğine işaret etmektedir.

İkinci olarak, maaş ve özlük haklarına ilişkin memnuniyetsizliklerin ayrılma niyetiyle birlikte raporlanması, polislik mesleğinin taşıdığı risk ve sorumluluklarla sunulan maddi ve sosyal karşılıklar arasındaki dengenin yeniden değerlendirilmesini gündeme getirmektedir.

Üçüncü olarak, motivasyonu olumsuz etkileyen unsurlar arasında amir tutumları ve görev tanımındaki belirsizliklerin öne çıkması, yönetsel uygulamaların meslekî tutumlar üzerindeki belirleyici rolünü görünür kılmaktadır. Bu bulgu; yöneticilerin yalnızca operasyonel değil, aynı zamanda iletişim, liderlik ve örgütsel adalet boyutlarında da desteklenmesinin önemine işaret etmektedir.

Bulgular ayrıca, polislikten ayrılma niyetine ilişkin bazı yaygın varsayımların yeniden değerlendirilmesi gerektiğine işaret etmektedir. Özellikle POMEM mezunlarının büyük çoğunluğunun polislikten önce başka bir işte çalışmış olması (%81,4), bu grubun önemli bir kısmının farklı meslek deneyimlerinden sonra polisliğe yöneldiğini göstermektedir. Bu durum, POMEM mezunlarının polislikten ayrılma isteğinin ağırlıklı olarak “başka bir meslek sahibi olma arzusu”na dayandığı yönündeki genelleyici bir varsayımı desteklememektedir. Aksine, ayrılma niyeti bildiren katılımcıların gerekçeleri birlikte değerlendirildiğinde, bu niyetin daha çok yoğun ve uzun çalışma saatleri, maaş ve özlük haklarına ilişkin memnuniyetsizlikler, psikolojik yıpranma ve daha az stresli bir iş arayışı gibi polislik mesleğinin icrası sırasında karşılaşılan yapısal ve örgütsel zorluklarla ilişkili olduğu görülmektedir. Bununla birlikte motivasyon düzeyleri açısından bakıldığında düşük motivasyonun PMYO mezunlarında (%32,0) POMEM mezunlarına (%22,2) kıyasla daha yüksek oranda ifade edilmesi dikkat çekmekte; ancak her iki grupta da polislikten ayrılma niyetinin yüksek düzeylerde raporlanması, mesleki bağlılık ve sürdürülebilirliğin eğitim kaynağından bağımsız olarak benzer biçimde kırılabilirdiğine işaret etmektedir.

Son olarak, nitel bulgularda öne çıkan meslekî değersizlik algısı ve toplumsal imaj sorunları, polislik mesleğinin yalnızca kurumsal değil, aynı zamanda toplumsal bağlamda da ele alınması gereken bir alan olduğuna işaret etmektedir.

Etik Onay: Bu çalışma, Polis Akademisi Başkanlığı Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından incelenmiş ve bilimsel araştırma ve yayın etiği açısından uygun bulunmuştur (Karar No: 2024/09, Karar Tarihi: 11.12.2024).

Yazar Katkıları: *Ayşenur Erdemir:* Araştırma tasarımı, Verilerin analize hazırlanması, Nicel veri analizi, Nitel veri analizi, Nitel analizlerin değerlendirilmesi/doğrulanması, Bulguların yorumlanması, Özgün metin yazımı, Yazının gözden geçirilmesi ve düzenlenmesi. *İbrahim Dursun:* Kavramsallaştırma, Araştırma tasarımı, Veri toplama araçlarının geliştirilmesi, Veri toplama, Nitel analizlerin değerlendirilmesi/doğrulanması, Özgün metin yazımı, Yazının gözden geçirilmesi ve düzenlenmesi. *Ülkü Nur Zengin:* Verilerin analize hazırlanması, Nitel analizlerin değerlendirilmesi/doğrulanması. *Hasan Hüseyin Tekin:* Veri toplama araçlarının geliştirilmesi, Verilerin analize hazırlanması, Nitel analizlerin değerlendirilmesi/doğrulanması.

Finansman: Bu araştırma herhangi bir kurum veya kuruluş tarafından finansal olarak desteklenmemiştir.

Çıkar Çatışması: Yazarlar, bu çalışma kapsamında herhangi bir çıkar çatışması bulunmadığını beyan etmektedir.

Veri Erişilebilirliği: Bu çalışmada kullanılan veri setleri, gizlilik ve güvenlik gerekçeleri doğrultusunda kamuya açık olarak paylaşılmamaktadır.

Kaynakça

- Abner, G., Wang, Y., & Oliveira, E. (2024). Unpacking job satisfaction among law enforcement through self-determination theory: A meta-analytic approach. *Journal of Experimental Criminology*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1007/s11292-024-09647-4>
- Ainsworth, P. B. (2002). Stress and policing. In *Psychology and policing* (Chap. 8, p. 116). Routledge.
- Bray, A. W. (2024). *The relationship between education and job satisfaction among police officers* (Master's thesis, Texas Christian University). Texas Christian University Repository. <https://repository.tcu.edu/handle/116099117/64185>
- Brewer, N. (1995). Leadership and supervision. In N. Brewer & C. Wilson (Eds.), *Psychology and policing* (pp. 291-316). Lawrence Erlbaum Associates.
- Burke, R. J. (2007). Guest editorial. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 30(2), 166-168.
- Burlakova, I., Melnychuk, D., Oksiutovych, M., & Nikolaienko, S. (2023). Psychological well-being and strategy to counter professional burnout among law enforcement officers. *Public Administration and Law Review*, 3, 69-77. <https://doi.org/10.36690/2674-5216-2023-3-69-77>
- Demou, E., Hale, H., & Hunt, K. (2020). Understanding the mental health and wellbeing needs of police officers and staff in Scotland. *Police Practice and Research*, 21(6), 702-716. <https://doi.org/10.1080/15614263.2020.1772782>
- Drew, J. M., Sargeant, E., & Martin, S. (2024). Why do police consider leaving the profession?: The interplay between job demand stress, burnout, psychological distress, and commitment. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 18. <https://doi.org/10.1093/polic/paae036>
- Gammon, E. J. (2025). Examining the influence of education on job satisfaction among Georgia police officers: A causal-comparative quantitative analysis (Doctoral dissertation). Liberty University. <https://digitalcommons.liberty.edu/doctoral/7669>
- Hickling, D. L. J. (2023). *Police and higher education: Friends or foes?* (Doctoral dissertation, University of Cincinnati). OhioLINK ETD Center. https://etd.ohiolink.edu/acprod/odb_etd/ws/send_file/send?accession=ucin1692273274664851&disposition=inline
- Hilal, S., & Litsey, B. (2019). Reducing police turnover: Recommendations for the law enforcement agency. *International Journal of Police Science & Management*, 22(1), 73-83. <https://doi.org/10.1177/1461355719882443>
- Jaramillo, F., Nixon, R., & Sams, D. (2005). The effect of law enforcement stress on organizational commitment. *Policing: An International Journal*, 28(2), 321-336. <https://doi.org/10.1108/13639510510597933>
- Johnson, R. R. (2012). Police Officer Job Satisfaction: A Multidimensional Analysis: A Multidimensional Analysis. *Police Quarterly*, 15(2), 157-176. <https://doi.org/10.1177/1098611112442809>
- Johnson, R. R. (2015). Police organizational commitment: The influence of supervisor feedback and support. *Crime & Delinquency*, 61(9), 1155-1180. <https://doi.org/10.1177/0011128712466887>

- Jones, D., Jones, L., & Prenzler, T. (2005). Tertiary education, commitment, and turnover in police work. *Police Practice and Research*, 6(1), 49-63. <https://doi.org/10.1080/15614260500047143>
- Nalla, M. K., Akhtar, S., & Lambert, E. G. (2019). Exploring the Connection between Job Satisfaction and Different Forms of Organizational Commitment among Police. *Criminal Justice and Behavior*, 47(5), 511-528. <https://doi.org/10.1177/0093854819896611>
- Nevers, K. (2019). Predictors of successful police academy recruits and rationalizations for attrition. *Police Practice and Research*, 20(4), 343-359. <https://doi.org/10.1080/15614263.2018.1484289>
- O'Leary-Kelly, A. M., & Griffin, R. W. (1995). Job satisfaction and organizational commitment. In N. Brewer & C. Wilson (Eds.), *Psychology and policing* (pp. 367-394). Lawrence Erlbaum Associates.
- Paoline, E. A., Terrill, W., & Rossler, M. T. (2015). Higher Education, College Degree Major, and Police Occupational Attitudes. *Journal of Criminal Justice Education*, 26(1), 49-73. <https://doi.org/10.1080/10511253.2014.923010>
- Piotrowski, A., Rawat, S., & Boe, O. (2021). Effects of organizational support and organizational justice on police officers' work engagement. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.642155>
- Prysmakova, P., Vandenabeele, W. (2020). Enjoying Police Duties: Public Service Motivation and Job Satisfaction. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 35, 304-317. <https://doi.org/10.1007/s11896-019-09324-7>
- Rohwer, E., Velasco Garrido, M., Herold, R., et al. (2022). Police officers' work-life balance, job satisfaction and quality of life: Longitudinal effects after changing the shift schedule. *BMJ Open*, 12. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2022-063302>
- Songze, Z., Mingshen, X., & Yuhao, W. (2024). Influences on police self-efficacy: Public service motivation, job burnout, and organizational support. *Current Psychology*, 43, 30531-30542. <https://doi.org/10.1007/s12144-024-06545-w>
- Vega, J. C. (2025). *The influence of public service motivation on police retention: Enhancing job satisfaction and organizational commitment* (Graduate project). California State University. <https://scholarworks.calstate.edu/concern/theses/2b88qp063>
- Viegas, V., & Henriques, J. (2021). Job stress and work-family conflict as correlates of job satisfaction among police officials. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 36, 227-235. <https://doi.org/10.1007/s11896-020-09388-w>
- Waters, J. A., & Ussery, W. (2007). Police stress: History, contributing factors, symptoms, and interventions. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 30(2), 169-188. <https://doi.org/10.1108/13639510710753199>
- Wedderburn, A. (1995). Shiftwork. In N. Brewer & C. Wilson (Eds.), *Psychology and policing* (pp. 341-366). Lawrence Erlbaum Associates.
- Wolfe, S. E., Rojek, J., Manjarrez, V. M., Jr., & Rojek, A. (2018). Why does organizational justice matter? Uncertainty management among law enforcement officers. *Journal of Criminal Justice*, 54, 20-29. <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2017.11.003>
- Zeng, X., Zhang, X., Chen, M., Liu, J., & Wu, C. (2020). The influence of perceived organizational support on police job burnout: A moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, 11, 948. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00948>