



Asya Studies

Academic Social Studies / Akademik Sosyal Araştırmalar
Year: 5 - Number: 15, p. 143-162, Spring 2021

Emniyet Teşkilatında Grev Yapan Kadın Polislerin Cinsiyetleri Bağlamında Farklı Rollerdeki İletişim Süreçlerinin İncelenmesi: Ağrı İl Emniyet Mdrlğnde Bir Uygulama

Investigation of Communication Processes in Different Roles in the Context of the Gender of Women Police Services in the National Police RQ: An Application in The Agri City Security Directorate

DOI: <https://doi.org/10.31455/asya.901890>

Araştırma Makalesi /
Research Article

Makale Geliş Tarihi /
Article Arrival Date
27.02.2021

Makale Kabul Tarihi /
Article Accepted Date
30.03.2021

Makale Yayın Tarihi /
Article Publication Date
31.03.2021

Asya Studies

Dr. Öğr. Üyesi Tuba Işık
Ağrı İbrahim Çeen Üniversitesi,
İİBF, Halkla İlişkiler ve Reklamcılık
Bölümü
tubaisik34@hotmail.com

ORCID ID

<https://orcid.org/000-0002-7552-076X>

z

Günümüz yaşam koşullarında kadınlar çalışma hayatının her alanında önemli görevler üstlenmesine rağmen, çalışma ortamı gereği polislik bazen erkek karakterli bir meslek olarak algılanabilmektedir ancak son yıllardaki istatistiklere bakıldığında kadın polis istihdamının artmakta olduğu görülmektedir. Bir anne, eş, kardeş ve evlat olarak yaşamını sürdüren kadın için polislik her zaman özveri gerektiren ikinci bir hayat biçimidir. Dolayısıyla kadın polislerin iş ve aile hayatında karşılaştıkları sorunların tespit edilmesi ve polislik mesleğinin iletişimsel bağlamda bu sorunlarla nasıl bir etkileşim içerisinde olduğunun anlaşılması önemlidir. Kadın emniyet mensuplarının farklı yönleriyle kişilerarası iletişimleri mühimdir. Bu çalışmanın amacı, Türk Polis Teşkilatı bünyesinde görev yapan kadın polislerin iş ve aile yaşantılarındaki kişilerarası iletişim süreçlerini toplumsal cinsiyet ve kadın algısı bağlamında nasıl deneyimlediklerini araştırmaktır. Çalışmanın rneklemini Ağrı İl Emniyet Müdürlüğünde alışan 18 kadın polis oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama yöntemi olarak derinlemesine görüşme yöntemi kullanılmıştır. Çalışma çerçevesinde katılımcılara yöneltilen soru setleri içerik analizi yöntemiyle çözümlenmeye çalışılmıştır. Sonuç olarak, hiyerarşik iletişim yaklaşımı, toplumsal kimlik ve aile kültürünün kadın polislerin meslek hayatı ve aile yaşantılarındaki kişilerarası iletişim süreçlerini şekillendiren başat unsurlar olduğu bulgusuna varılmıştır. Buna ek olarak küresel çapta da kadınların sağlık, eğitim, siyasi temsil ve ekonomik fırsat eşitliği konularında erkeklerle eşit düzeyde olmadığı bilgisine ulaşılmıştır. Çalışmada, kadın çalışanların kişilerarası iletişim süreçlerinde öteki bireylerle kurdukları süreçlerin içerikleri incelenmeye çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kadın, Kadın Polis, Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Kadın, Emniyet Teşkilatı, İletişim

Abstract

Although women undertake significant roles in working life in today's living conditions, policing can still be perceived as a more male-character profession. However, statistical data shared by official institutions show that female police employment is increasing. For a woman who lives as a mother, wife, sibling, and child, policing is always a second lifestyle that requires self-sacrifice. Therefore, it is crucial to identify the problems faced by women police in their career and domesticity in terms of understanding how the policing profession interacts with these problems in a communicative context. Interpersonal communication of women police officers with different aspects is important. This study aims to examine how female police officers working within the National Police Security Agency experience the communication processes in their work and family life within the framework of gender and woman perception. The sample of this study consisted of 18 policewomen who were working in the Ağrı Provincial Security Directorate. Besides, in the implementation section of the study, face-to-face meetings were made with 18 policewomen. The data obtained during the interview process were analyzed using the content analysis method. Consequently, it has been found that hierarchical communication approach, social identity, and family culture are the dominant elements that shape the professional life and domesticity communication processes of policewomen. At the same time, it has been reached that women are not at the same level as men in terms of health, education, political representation, and economic opportunity on a global scale. In the study, the contents of the processes that female employees establish with other individuals in their interpersonal communication processes have been tried to be examined.

Keywords: Woman, Policewoman, Woman in the Context of Gender, Law Enforcement Agency, Communication

Citation Information/Kaynaka Bilgisi

Işık, T. (2021). Emniyet Teşkilatında Görev Yapan Kadın Polislerin Cinsiyetleri Bağlamında Farklı Rollerdeki İletişim Süreçlerinin İncelenmesi: Ağrı İl Emniyet Müdürlüğünde Bir Uygulama. *Asya Studies-Academic Social Studies / Akademik Sosyal Araştırmalar*, 5(15), 143-162.

GİRİŞ

İnsan, var olduğu günden bu yana diğer insanlarla iletişim kurma ve bir arada yaşama eğilimi sergilemiştir. Bu eğilim zaman içinde olgunlaşarak kişiler arasında bir ortaklık sürecinin oluşması yönünde evrilmiştir. Bunun sonucunda da insanoğlu varlığını daha kolay devam ettirebilme noktasında topluluklar halinde yaşamaya başlamış, tehlikelerden korunma ve beslenme gibi temel ihtiyaçlarını da dayanışma, yardımlaşma ve iş bölümü yaparak gidermeye çalışmıştır. Bu düzen sosyalleşmeyi, politik güçlerin merkezileşmesini, çeşitli çatışma ve uyumsuzlukları da beraberinde getirmiştir. Dolayısıyla kişiler arası toplumsal etkileşimlerin düzenlenmesi bağlamında devletler ve bu devletlerin uymayı zorunlu kıldığı hukuk kuralları ortaya çıkmıştır. Tarihsel süreç içerisinde yaşanan bu gelişmelere paralel olarak da polislik mesleği toplumsal bir ihtiyaçtan doğmuştur. Doğası gereği polisler de sürekli toplumla etkileşim halinde olan kişilerdir ve bir kamu hizmeti olarak polislik faaliyetlerinin en ideal şekilde yürütülebilmesi açısından da iletişim elzem bir öneme sahiptir.

Kişilerarası ve kurumsal iletişim süreçlerini şekillendiren pek çok farklı unsur bulunmaktadır. Bu çerçevede emniyet teşkilatında çalışan kadın polisler, toplumsal cinsiyet rolleri göz önünde bulundurulduğunda erkek egemen alt kültür ve değerlerin biçimlendirdiği polislik mesleğini icra ederken, tıpkı öteki çalışanlar gibi çeşitli ailesel ve mesleki problemlerle karşılaşabilmektedirler. Bu bağlamda etkili iletişim becerilerine sahip olmak kadın polislerin hem ailesel hem de mesleki engelleri daha kolay aşabilmeleri noktasında kritik bir öneme sahiptir. Bu çalışmada da cinsiyete dayalı mesleki algı (kadın polisler toplumu, yakın çevresindeki kişilerin ve iş ortamındaki meslektaşlarının bakış açısı), yaş, medeni durum, çocuk sahipliği/ebeveynlik, eş mesleği, iş memnuniyeti, mesleki kıdem, rütbe, görev yapılan birim, eğitim durumu, mesleki zorluklar, polis-vatandaş ilişkisi, yaşamsal koşullar gibi değişkenlerin emniyet teşkilatında çalışan kadın polislerin kişilerarası ve örgütsel/kurumsal iletişim süreçleri üzerinde nasıl bir etki yarattığı araştırılmıştır.

1. TOPLUMSAL CİNSİYET KAVRAMI VE İLETİŞİM

İnsan, mevcudiyeti itibarıyla dünyadaki diğer tüm varlık türlerinden farklı olarak akıl, anlama, inceleme ve konuşma gibi bazı eşsiz ayırıcı niteliklere sahiptir. Bu bağlamda doğuştan gelen birtakım benzersiz işlevleri nedeniyle insan, ezelden beri daima tartışılmalı ve günümüzde de gerek biyolojik gerek de sosyolojik ve psikolojik açıdan hâlen tanımlanmaya çalışılan bir canlıdır. Bu bilgiler ekseninde toplumsal cinsiyet, tabiata anlam katan ve değerler üreten bir biyolojik varlık olan insanın sahip olduğu maddi bedene tinsel anlamlar yüklenerek fertlerin kültürel açıdan tanımlanması ve kadın-erkek olarak iki temel gruba ayrılmasıdır (Bingöl, 2014: 108). Diğer bir deyişle, kadın ve erkeğin toplumsal açıdan farklı rol ve sosyo-ekonomik statüler bütünüyle ilişkilendirilmesidir.

İnsanlar topluluklar halinde yaşamaktadır ve bittabi doğası gereği insanda sosyal bir varlıktır. Bu cihetle bireyin mutluluğu ilk elden toplum ile bağlantılıdır (Okumuş, 2019: 52). Bu bağlamda kişinin içtimai hayata iştirak ettiği an itibarıyla kurduğu tüm kişilerarası ve gruplar arası etkileşimler de kişinin üstlendiği roller ve içinde yaşadığı toplumun ona yüklediği toplumsal cinsiyet kimliğine paralel şekilde tahakkuk etmektedir. Bu nedenle bireylerarası iletişim süreçlerinde, kişilerin toplumsal cinsiyet kimlikleri, fertlerin iletişim ve davranış normlarının biçimlenmesi üzerinde kritik bir önem arz etmektedir (Ünlü, 2019: 243).

Kadın ve erkek terimleri biyolojik açıdan günlük konuşma diline özgü en yalın tabiriyle hem bireyin dişi (female) ya da er (male) oluşunu, hem de toplumun bireye arz ettiği roller ekseninde bir anlam bulan kadın (woman) ve erkek (man) oluşu belirten isimlendirmelerdir. Dirim bilimsel açıdan her insan ya dişi ya da erkek olarak dünyaya gelmekte ve tıbbi açıdan sıra dışı/özel bir durum ortaya çıkmadığı sürece de birey kendine verilen bu niteliği değiştirmeden tüm hayatı süresince muhafaza etmektedir. Ayrıca kişiler doğduğu andan itibaren biyolojik cinsiyeti bağlamında karakteristik bir tutum ve davranışlar örgüsünün mensubu haline gelmeye ya da getirilmeye başlanmaktadır. Örneğin, ebeveynler daha evlatları dünyaya gelmeden önce onların yaşamları boyunca üstlenecekleri rollerin temelini yaptıkları hazırlıklar, kıyafet seçimleri, oyuncaklar vb. gibi nesnelere üzerinden inşa etmeye başlanmaktadır. Çocuk dünyaya geldikten sonraki süreçte ise çocuğa gösterilen ilgi, çocuğun davranışlarına yönelik tepkiler ve çocuğun gelecekte yapması temenni edilen meslekler gibi eylem ve düşüncelerle de bu inşa sürecini temellendirmeye devam etmektedir. Dolayısıyla kadın ve erkek açısından cinsiyet bağlamında anlam kazanan biyolojik boyut ile biyolojik strüktürde şekillenen sosyal boyut iç ve dış dinamikler dahilinde birbirlerinden oldukça farklı nosyonlardır (Vatandaş, 2011: 30). Bu nosyonlar ayrı iki cinsiyetin ayrı konumlanmasına neden olmuştur. Kadını tarih içinde “öteki” olarak gören bakış

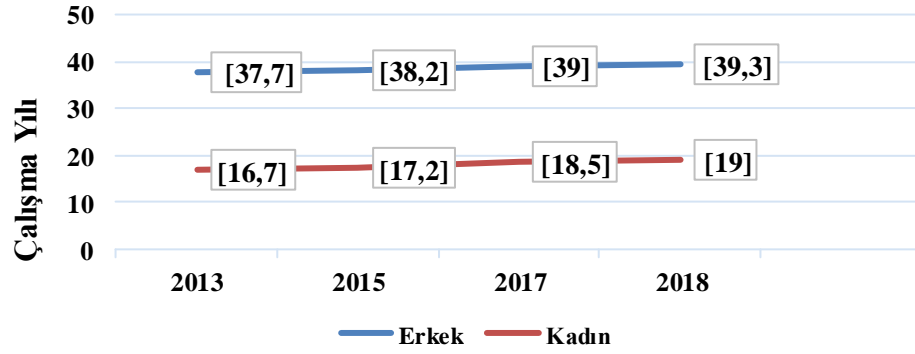
açısı, kadının konumunu erkeğin yanında alta çekerek eşitsizliği derinleştirmiştir (Avcil, 2020: 1308). İş ve öteki dünyalarda çıkan bu eşitsiz bakış açısı kişiler arası iletişimi de olumsuz yönde etkilemiştir.

1.1. Kadının Toplumsal Konumu ve Çalışma Hayatındaki Rolü

Ahd-i Atık'te (Yahudilerin kutsal kitabına Hristiyanlar tarafından verilen isim) Allah'ın Hazreti (Hz.) Âdem'in kaburga kemiğinden eşi Hz. Havvâ'ı yani kadını yarattığı ifade edilmektedir (Geçit, 2013: 106). Havvâ ismi İbrânice Tevrat'ta (Kur'an-ı Kerim'de Yahudilerin kutsal kitabına verilen isim) Havvâh olarak geçmektedir ve bu kelime Tevrat'ın diğer dillere tercümesine bağlı olarak Yunanca'ya Eva, Latince'ye Heva ve diğer Batı dillerine de Eve olarak geçmiştir. Havvâ sözcüğü etimolojik olarak hayat, yaşama ve canlı olma anlamlarıyla ilişkilendirilmektedir ve Tevrat'a göre Hz. Havvâ'nın insan neslinin annesi olması sebebiyle bu isim ona Hz. Âdem tarafından verilmiştir (Harman, 1997: 542). Kur'an-ı Kerim'e göre de insanların kurduğu ilk sosyal kurum ailedir ve bu birimin en önemli iki ögesinden biri kadındır. Buna ek olarak yine İslâm dini inancına göre evrende var olan her şeyi yaratan yüce varlık olan Allah dışında her şey çift olarak yaratılmıştır ve her şey kendi cinsinden olan bir karşı türe gereksinim duymaktadır (Demirel, 2016: 64). Örneğin tabiattaki canlı ve cansız varlıkların tümü atomlardan oluşmaktadır ve atomlarda basit olarak elektron, proton ve nötron gibi atom altı parçacıklardan meydana gelmektedir. Bir atomun oluşabilmesi içinde atom çekirdeği içindeki artı yüke sahip protonlar ile çekirdeğin dışındaki eksi yüke sahip elektronların etkileşim halinde olmaları gerekmektedir. Bu örnekte bahsedildiği üzere bir atomun ortaya çıkış sürecinde nasıl pozitif ve negatif yüklü parçalar birbirine muhtaç ise kadın-erkek özelinde de durum böyledir ve iki taraf birbirinin tamamlayıcısı konumundadır (Beşer, 2003: 19). Bu bilgiler ışığında kadın ve erkeği hem varoluşsal hem de diğer insani ve toplumsal değerler bakımından birbirinden ayrı tutmak anlamsızdır. Ancak toplumu meydana getiren fertler arasında bireysel kabiliyet ve maharetler noktasında birtakım varyasyonlar bulunmaktadır. Kişilerin birbirleri karşısında sahip olduğu çeşitli özelliklerden kaynaklı üstünlükler nedeniyle bazı bireylerin diğerlerine nazaran toplumda daha iyi bir konum ve imkânlar elde etmesi de yaşamın doğası gereği gayet normal bir durumdur. Ne var ki pek çok insan yine de hem elinde bulundurduğu imkân ve fırsatları dilediği gibi kullanabilme hem de hizmetlere erişim hususunda yalnızca cinsiyetinden dolayı ayrımcılığa uğrayabilmektedir. Kız çocuklarının okutulması noktasındaki hassasiyet düşüklüğü, kadının yer yer çalışma hayatında olmaması düşüncesi bu duruşa örnek olarak verilebilir. Cinsiyete dayalı ayrımcılık çerçevesinde de kadınlar kendilerinden daha avantajlı bir toplumsal statüye sahip olan erkekler karşısında bu ayrımcılıklardan daha fazla etkilenmektedirler (Pekel, 2019: 30). Bunun sonucunda da kadının toplumdaki yeri bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır ve bu sorunun temelindeki sebebin de bireysel beceri ve özelliklerden ziyade çoğunlukla doğuştan sahip olunan cinsiyet şümulü dahilinde türlerden birinin imtiyazlı diğerinin ise önem sırasında ikincil bir konuma indirgenmesi neticesinde zuhur eden bir problem olduğu düşünülmektedir (Geçit, 2013: 106). Bu soruna ilişkin Mitchel ve Oakley (1998: 25) çalışmalarında; kamu yönetimi anlayışı, demokrasinin güçlü olduğu ülkelerde dahil olmak üzere hiçbir ülkede kadınların erkeklerle eş değer düzeyde haklara sahip olmadığı ifade edilmiştir. Sonuç olarak, her toplumun sahip olduğu kendine has kültürel dinamikler o toplumun kadın ve erkeklerden beklentilerini farklılaştırır da pek çok kültürde kadınlar, ev-çocuk-aile üçgeninde ana bileşen olarak erkekler de ev dışında çalışma ile özdeşleştirilmişlerdir. Özetle, kökleşik toplumsal cinsiyet kalıp yargıları ve rollerine göre, erkekler birincil rol olarak evin geçimini sağlamaktan, kadınlarda çocukların bakımından/yetiştirilmesinden ve ev içi aile değerlerinin/kültürünün devamlılığını sağlamaktan sorumludur (Moya, Exposito ve Ruiz, 2000: 825). Aile içindeki yaşamda farklı rolleri olan kadın, cinsiyetine dayalı olarak ayrı bir konumda bulunmaktadır.

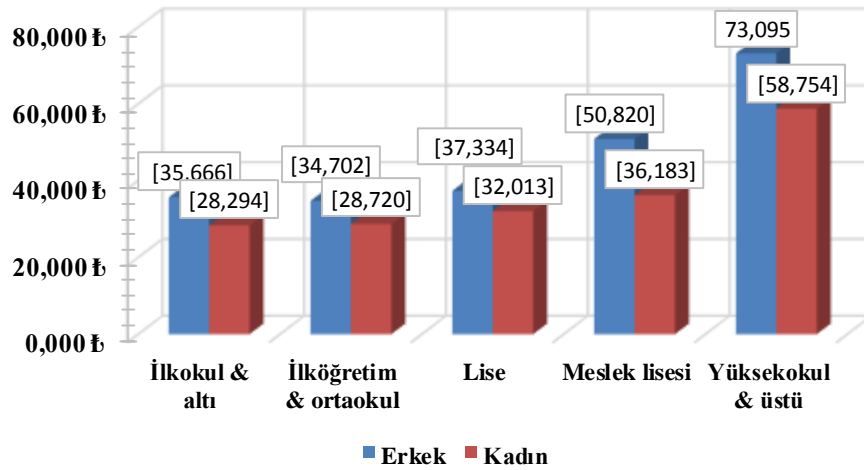
17. yüzyıl Avrupası'nda bir Orta Çağ eleştirisi olarak ortaya çıkan ve günümüzde de hâlen önemli bir tartışma konusu olarak popülaritesini korumayı sürdüren modernite/modernizm kavramı, toplumsal yapının birçok alanında önemli değişimler meydana getirmiştir. İnsan merkezli bir modernleşme yaklaşımı olarak da tanımlanabilecek bu kavram süreç itibarıyla kadınların kamusal alanda daha çok ön plana çıkmasını sağlamasından önem taşımaktadır. Modernizm süreci kadının kamusal görünürlüğü ekseninde Türkiye özelinde ele alındığında ise Millî Mücadele döneminde yurdu işgalden kurtarmak için verdiği cesur mücadele ile göz dolduran Türk kadınının Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluşuyla beraber cumhuriyetin çağdaş yüzü ve modernizmin simgesi haline geldiği görülmektedir (Akkaya, 2019:2436). Bu bağlamda kadının toplumsal konumu ve çalışma hayatındaki rolünü anlatması bakımından verilebilecek en güzel örneklerden biri de Mustafa Kemal Atatürk'ün manevi kızı olan Sabiha Gökçen'in havacılık alanında gösterdiği başarılarıdır. Gökçen, 1936 yılında henüz 23 yaşındayken dünyanın ilk kadın savaş pilotu unvanını kazanmış, 1991 senesinde Uluslararası Havacılık Federasyonu

(Fédération Aéronautique Internationale-FAI) tarafından havacılıktaki olağanüstü başarıları nedeniyle altın madalyayla ödüllendirilmiş ve 1996'da ABD'de düzenlenen Kartallar Toplantısı'nda (Gathering of Eagles) da dünya havacılık tarihine damgasını vuran 20 kişiden biri seçilmiştir. Gökçen aynı zamanda dünyada bu ödüle layık görülen ilk kadın havacı unvanını da elinde bulundurmaktadır (HEAŞ, 2021). Bu bağlamda Gökçen, kadınlara özdeşleştirilen geleneksel kalıp ve değerlerin dışında bir kadın-asker sembolü ve rol model olarak küresel çapta kadınların çalışma hayatına katılımının ne denli önemli olduğunu somut bir göstergesidir. Fakat ne var ki günümüzde kadınlar profesyonel anlamda ev ekonomisine katkı sağlayan bir işle uğraştıkları zaman dahi cinsiyet eşitsizliğine dayanan nedenlerden ötürü hane içindeki işlerin yine çoğunlukla kadınlar tarafından yapılması beklenmektedir. Bu bağlamda kadınların iş hayatında sürekliliklerini sağlayabilmeleri için ev içinde kendilerinden yapmaları beklenen işleri ya hane halkından diğer bir kişiye devretmesi ya da gelir düzeyi iyi bir işte çalışıyorsa dışarıdan ücret karşılığında yardım alması gerekmektedir (Yılmaz, 2018:96).



Grafik 1. Türkiye'de Cinsiyete Göre Çalışma Hayatında Kalma Süresi, 2013-18 (TÜİK, 2020).

Grafik 1'e bakıldığında seçili yıllar arası dönemde Türkiye'de erkeklerin kadınlara oranla çalışma hayatında en az iki kat süreyle daha uzun kaldıkları görülmektedir. Bu duruma sebebiyet veren pek çok faktörden bahsetmek mümkündür. Ancak erken evlilik, erken yaşta çocuk sahibi olmak ve geleneksel olarak kadına yüklediği şekliyle büyük oranda ev işleri ve çocukların bakımını yalnız başına üstlenmek kadınların çalışma hayatında kalma süresini önemli ölçüde etkileyen başlıca unsurlar arasında yer almaktadır.



Grafik 2. Türkiye'de 2018 Yılı Cinsiyete ve Eğitim Düzeyine Göre Yıllık Brüt Kazanç (TÜİK, 2020).

TÜİK tarafından yapılan 2018 yılı Kazanç Yapısı Araştırması sonuçlarına bakılarak Grafik 2'de verildiği üzere erkeklerin bütün eğitim seviyelerinde yıllık brüt kazanç bazında kadınlardan daha yüksek bir gelir elde ettiği görülmektedir. Buna ek olarak, finans ve sigortacılık sektörünün 2019 yılında

Türkiye’de kadınların en fazla gelir elde ettiği alanların başında (aylık ortalama brüt kazanç 6, 428 TL) geldiği gözlemlenirken, konaklama ve yiyecek-içecek hizmetleri sektörünün de (aylık averaj brüt ücret 2, 663 TL) kadınların en düşük gelir elde ettiği faaliyet kolu olduğu görülmektedir. Buna ek olarak, faaliyet dalı özelinde cinsiyete bağlı olarak aylık medyan brüt kazancın kadınlarda en yüksek olduğu iş kolunun da 7, 492 TL ile bilgi ve iletişim endüstrisi olduğu göze çarpmaktadır (TÜİK, 2020).

Yılmaz, resesyon dönemlerinde kadınların, erkeklerin aile reisi kimliğiyle ön plana çıkmalarının da etkisiyle öncelikli olarak işten çıkarılan kesim olduklarını öne sürmektedir (Yılmaz, 2018:66). Avrupa Merkez Bankası (European Central Bank-ECB) tarafından 2012’de yayımlanan ve ekonomik krizlerin Avrupa’daki iş gücü piyasaları üzerindeki etkilerinin araştırıldığı bir raporda da erkeklerin uzun resesyon dönemlerinden (özellikle endüstri ve inşaat sektörlerinde çalışan) kadınlara oranla daha fazla etkilendiği ve bunun sonucunda da kadın-erkek işsizlik oranları arasındaki boşluğun daraldığı ifade edilmektedir (ECB, 2012:25). Dünya Ekonomik Forumu (World Economic Forum-WEF) Küresel Cinsiyet Uçurumu (The Global Gender Gap Report 2015) 2015 Raporunda da dünyadaki hiçbir ülkenin sağlık, eğitim, siyasi temsil ve ekonomik fırsat eşitliği gibi konularda kadın-erkek arasındaki cinsiyet farkını tam olarak kapatamadığı belirtilmektedir (WEF, 2015:7). Ayrıca WEF, kadın ve erkek arasındaki ekonomik fırsat eşitliğinin kapatılma hızının bu denli yavaş ilerlemesi durumunda da bu farkın 2133 yılında yani günümüzden ancak 112 yıl sonra umulan seviyelerde olabileceğini vurgulamaktadır (WEF, 2021). Bu bağlamda, günümüz sosyo-ekonomik koşulları altında kadınların çalışma hayatının içinde olması popülizmden ziyade yaşamsal bir zorunluluk haline gelmiştir. Diğer bir deyişle, kadınların iş yaşamının içinde yer alması sosyal hayat ve ekonomik düzenin sorunsuz şekilde sürdürülebilmesi bakımından bir zaruretlerdir. Özellikle Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde yaşam kalitesinin yükseltilmesi, küresel bazda yaşanan ekonomik krizlerin çözüme kavuşturulması ve dünya genelindeki yoksulluk oranının düşürülmesi açısından meslek ayrımı yapılmaksızın kadınların çalışma hayatının her alanında yer alması stratejik bir önem arz etmektedir. Kadın, erkek arasındaki sorgulamada, erkek egemenliğinin baskın olduğu, hatta erkeğin kadın üzerinde her alanda yöneten olacağı düşüncesi toplumsal bir iç ses olabilmektedir (Avcil, 2020: 476).

Sonuç olarak, kadınların çalışma hayatında daha fazla var olabilmeleri ve kamusal görünürlüklerinin artması için cinsiyet eşitliği kavramının biraz daha yaygın bir şekilde özümsemesi gerekmektedir.

2. POLİSLİK KAVRAMI VE TOPLUMSAL İLETİŞİM

Polis terimi, Yunanca kent ve devlet anlamlarına gelen polis sözcüğünden türemiş bir kelimedir ve bu terim Antik Yunan filozofu Aristoteles tarafından devlet anayasasının amacına uygun biçimde düzenlenmesi şeklinde yorumlanmıştır (Jellinek ve Berkin, 2011: 380). Bu bağlamda polis (zabıta, kolluk) sözcüğü günümüzde şehirlerdeki emniyet ve asayiş ile kamu düzenini sağlamak manasında kullanılmaktadır (Aydın, 1996: 5). Buna ek olarak, polislik mesleği de kişilerin güvenli ve huzurlu bir ortamda, can ve mal kaygısı olmadan yaşamını idame ettirebilmesi için gayret sarf eden kolluk kuvvetlerinin, oldukça geniş bir alana yayılmış faaliyetlerinin bütünüdür (Taşbaş, 2010: 1).

21. yüzyıl iş dünyasının pek çok alanında yaşanan gelişmeler toplumsal kurumların işleyiş ve faaliyet alanlarını da etkilemiştir. Bu doğrultuda değişen dinamiklerden etkilenen kurumlardan biri de emniyet teşkilatı olmuştur. Başka bir deyişle, toplumdaki sosyal gelişim ve dönüşümün kişilerin değerleri, inançları, kültürleri, tutum ve davranışları gibi parametrelere bağlı olarak yeni boyutlar kazanması, siyasi/idari güç ve bu gücün simgesi konumundaki polise karşı perspektifin ve alışılmış polislik anlayışının değişmesine neden olmuştur. Bu bağlamda, günümüz koşullarında gerek vatandaşların gerek de otoritenin polisten beklentilerinin arttığı göz önünde bulundurularak polislik, birçok alanda sürekli kendini yenilemek ve her tür toplumsal koşula uyum sağlayabilmek mecburiyetinde olan bir meslek görünümündedir (Yıldız, Karaaslan ve Gültekin, 2008: 16).

Günümüzde ülkelerin yönetim biçimlerinin ne olduğu fark etmeksizin tüm toplumlarda düzen ve istikrarın sağlanması noktasında polis teşkilatlarından yararlanılmaktadır. Fakat çağdaş polislik anlayışının kamu tarafından benimsenmesi emniyet kuvvetlerinin vatandaşın destek ve takdirini kazanmasına bağlıdır (Çalışkan ve Mencik, 2017: 495). Dolayısıyla polis ve halk arasındaki iletişimin kalitesi modern polislik anlayışının topluma yerleşmesi babında kritik bir rol oynamaktadır. Bu noktadan hareketle, bilgi çağının gerektirdiği iletişim yöntem ve teknolojilerinden faydalanarak mesleğini severek yapan, iletişim kurduğu/bilgi alışverişinde bulunduğu farklı sosyodemografik zümrelerden insanları iyi

anlayabilen, kendi duygularını denetleyebilen ve insan ilişkilerini önemseyen nitelikli polislerin yetiştirilmesi büyük önem taşımaktadır.

Sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş sürecinde enformasyon akışının hızlanması ve buna bağlı olarak ortaya çıkan yenilikler katılımcılık, iletişim, kişilerarası iletişim, örgütsel iletişim ve halkla ilişkiler gibi kavramlara daha fazla değer kazandırmıştır. Bugüne kadar pek çok araştırmacı, teorisyen ve yazar da bu kavramları polislik mesleği özelinde çeşitli boyutlarıyla ele almıştır. Sonuç olarak, Dijital Çağ olarak adlandırılan bu yüzyılda nasıl bir insan modeli yetiştirileceği önemli bir tartışma konusu haline gelmiştir. Bu kapsamda en basit tabiriyle eğitim; kişiliği geliştirmeye yönelik olarak belirlenmiş amaçlar istikametinde bireylerin düşünce ve davranışlarını olumlu yönde biçimlendirme ve üretkenliklerini artırma çabasıdır. Bu yüzden polislere kazandırılması planlanan bilgi ve becerilerde hem nitelik hem de nicelik bakımından günümüz gerekliliklerine uygun modern eğitim müfredatlarının oluşturulmasıyla mümkündür. Bu bağlamda Emniyet Genel Müdürlüğü (EGM) tarafından yapılan meslek standardı çalışmaları neticesinde çalıştıkları birimler önemsenmeksizin tüm polisler kazandırılması hedeflenen temel bilgi ve beceriler saptanmıştır. Bu çerçevede belirlenen dört ana maddeden biri de iletişim becerileri olmuştur (Erdoğan, 2002a). Buna ek olarak vatandaşın, polisten sergilemesini beklediği tutum ve davranışlar hakkındaki düşünce ve görüşlerinin öğrenilmesine yönelik EGM tarafından bir anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Bu ankete toplumun farklı kesimlerinden (öğretim üyesi, öğrenci, savcı, basın mensubu, polisler vs) toplamda 7855 kişi katılmıştır ve katılımcıların sorulara verdikleri yanıtların değerlendirilmesi sonucunda da farklı iletişim süreçlerinde, emniyet mensuplarının daha sosyal olması ve polise kişilerle daha rahat iletişim kurabilme becerisinin kazandırılması, insan psikolojisi hakkında daha bilgili hale getirilmesi, genel hukuk konularında donanımlı olmasının sağlanması, yabancı dil bilmesi ve polis eğitim programlarının kuramsal olmaktan ziyade pratiğe dönük uygulamaları içermesi gerektiği gibi ihtiyaçlar gün ışığına çıkmıştır (Erdoğan, 2002b). Özet olarak, yukarıda bahsedilen nasıl bir polis istiyorsunuz temalı anketin sonuçları ve bu alandaki literatür araştırmaları dikkate alınarak polisin görevi gereği sürekli insanlarla temas halinde olması nedeniyle iletişim becerisinin yüksek olması gerektiği anlaşılmaktadır. Bu koşullar göz önüne alındığında mesleki gelişim açısından polise etkili iletişim becerilerinin kazandırılması polisin mutlaka bilmesi gereken teknik bilgiler kadar önemlidir.

2.1. Kişilerarası İletişim Bağlamında Güvenlik Hizmetlerinde Kadın Polis İstihdamının Önemi

Polis memurları mesleklerini sürdürürken temelde iki şey yaparlar: İnsanlarla konuşurlar (görüşmeler, sorgulamalar vs) ve onlara dokunurlar (tutuklama, meşru müdafaa, suçlulara verilen tepkiler vs). Polislik kapsamında gerçekleştirilen çoğu faaliyet de bu eylemlerden en az birini içerir (McDermott ve Hulse, 2012). Dolayısıyla polislik mesleği tabiatı gereği özünde fiziksel ve psikolojik bakımdan kuvvetli olmayı gerektiren bir meslek dalıdır. Fakat polislik mesleğine girişte fiziksel ve ruhsal açıdan kuvvetli olmanın yanında polis adaylarının bilgiye dayalı sınavlarda başarılı olması ve iletişim becerilerinin (dinleme, diksiyon, beden dili, kendi iyi ve doğru ifade edebilme vs) de belli bir düzeyde olması beklenmektedir. Çünkü polislik mesleği oldukça geniş bir görev tanımına sahiptir ve polis devlet erkini temsil etmektedir. Bu durum polislerin yalnızca güçlü teknik ve fiziksel yetenekler sergilemelerini değil, aynı zamanda etkili polislik için kişilerarası iletişim becerileri de sergilemesini gerektirir. Bu bağlamda polislik mesleğini erkek ya da kadın mesleği olarak sınıflandırmak doğru bir tutum değildir. Birçok meslekte olduğu gibi polislik mesleğinde de asıl olan kişisel yeterliliklerdir.

Sosyal hayattaki ilk ayrım kişilerin doğuştan sahip olduğu bir biyolojik farklılık olan cinsiyettir. Bu bağlamda cinsiyet; bireysel algıyı, toplumun beklentilerini, öngörülerini, fiziksel nitelikleri ve meslek seçimini etkileyen asli unsurdur (Altuntaş, Atlı ve Kış, 2016: 90). Örneğin, cinsiyet temelinde polisler ile anaokulu ve gündüz bakım evlerindeki 3-6 yaş grubundaki çocuklara eğitim veren okul öncesi öğretmenleri kıyaslandığında, her iki meslek grubunun da kendi içlerindeki kadın-erkek çalışan sayısı oranının yeterince eşit bir dağılıma sahip olmadığı görülmektedir. Bu çerçevede, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Toplumsal Cinsiyet Göstergeleri Cinsiyete Göre Polis Sayısı ve Oranı istatistikleri incelendiğinde Türkiye'deki erkek polis sayısının (2019 yılı istatistikleri baz alınarak) kadın polis sayısından 13 kat daha fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 1. Cinsiyete Göre Türkiye'deki Polis Sayısı ve Oranı (TÜİK, 2021).

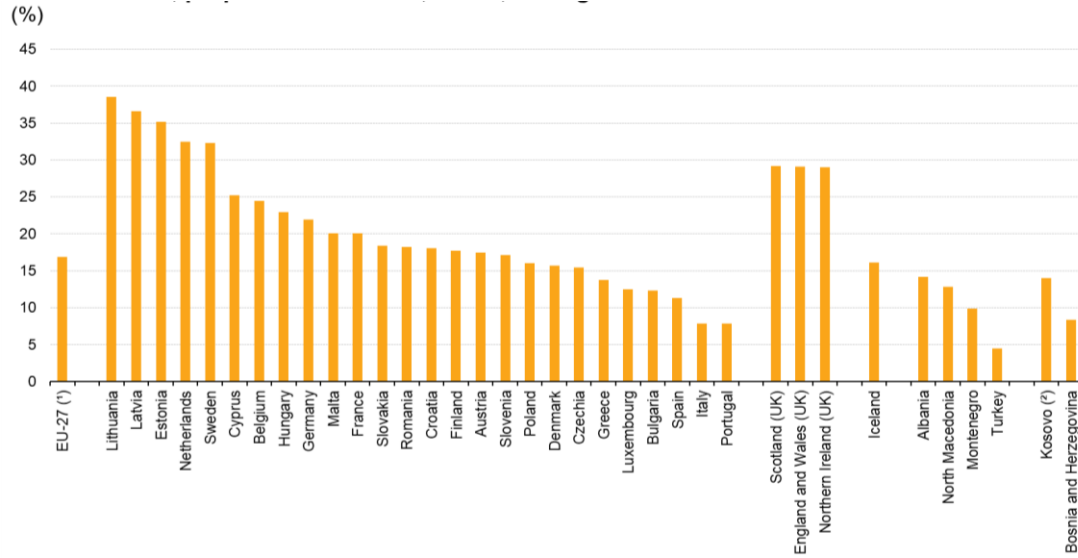
Yıl	Sayı			Oran (%)	
	Toplam	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
2017	260 226	243 602	16 624	93,6	6,4
2018	267 814	250 136	17 678	93,4	6,6
2019	286 473	266 135	20 338	92,9	6,7

Buna ek olarak, yine TÜİK'in paylaştığı Eğitim Seviyesine Göre Öğretmen Sayıları istatistiklerine bakılarak okul öncesi öğretmeni olarak çalışan kadın sayısının (2018/19 öğretim yılı baz alınarak) okul öncesi öğretmeni olarak çalışan erkek sayısından yaklaşık 17 kat daha fazla olduğu görülmektedir (TÜİK, 2021).

Tablo 2. Cinsiyete Göre Okul Öncesi Eğitimde Öğretmen Sayıları (TÜİK, 2021).

Öğretim Yılı	Kadın	Erkek
2016/17	72 680	4 429
2017/18	79 672	4 585
2018/19	88 062	5 240

Avrupa İstatistik Ofisi (Eurostat) verilerine göre, Avrupa Birliği'nde (AB) 2016-2018 yılları arası dönemde 294 kişi başına ortalama 1 polis memurunun düştüğü ve AB'deki her 6 polis memurundan birinin kadın olduğu görülmektedir. Buna ek olarak, aynı dönem içerisinde AB'de kadın polis sayısının en yüksek yüzdeye ulaştığı ülke %38,6 ile Litvanyadır. Türkiye, %5'in altında bir oran ile AB'de kadın polis memuru yüzdesinin en düşük olduğu ülke konumundadır (Eurostat, 2021).



Grafik 3. 2016-2018 Yılları Arasında Avrupa Ülkelerindeki Ortalama Kadın Polis Memuru Oranı (Eurostat, 2020).

Yukarıdaki örneklerde verilen istatistiklere ilave olarak daha pek çok meslek dalında hem Türkiye'de hem de diğer ülkelerde kadın-erkek bazında çalışan sayısı bakımından benzer cinsiyetçi ayrışmaların olduğunu söylemek mümkündür. Dolayısıyla kişilerin cinsiyetleri ile ilişkilendirilmiş mesleklere yönelmeye daha eğilimli olduklarını ya da geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri kapsamında bazı meslek dallarına yönelme hususunda aşırı temkinli veya ön yargılı davrandıklarını ifade etmek yanlış olmayacaktır.

Emniyet teşkilatlarında istihdam edilen kadın polis sayısının artırılması, kadın ve çocuklara yönelik olarak işlenen suçlarla (cinsel taciz, ev içi şiddet, insan ticareti vs) mücadelede kolluk kuvvetlerine önemli getiriler sağlayabilme potansiyeline sahiptir. Bunun yanı sıra kadın memur sayısındaki artışın, polis teşkilatlarının aldığı aşırı güç kullanımı (polislin çeşitli durumlarda kişiler üzerinde orantısız güç kullanımı) şikâyetlerini de önemli ölçüde azalttığını ortaya çıkaran bazı çalışmalar mevcuttur. Örneğin, 2003-2007 yılları arasında ABD’de 500’e yakın farklı polis merkezinden toplanan orantısız güç kullanımı şikâyetlerinin analiz edildiği bir araştırmada kadın polis istihdam oranının %5’ten, %17’ye yükseldiği polis merkezlerinde görev yapan polislerden şikâyetçi olan vatandaş sayısında %16’lık bir düşüş yaşandığı sonucuna ulaşılmıştır (Schuck & Rabe-Hemp, 2014, s. 66-68). Bu bağlamda kadın polis artışının, halkla ilişkiler çerçevesinde polis-vatandaş ilişkilerinin ve iletişiminin gelişmesine olumlu katkılar sağladığı söylenebilir.

Toplumda iletişimin ekseriyetle sosyal platformlarda gerçekleşmesi gibi yasalara aykırı eylemler ve davranışlarda yine toplumsal çevrelerde gerçekleşmektedir. Bu yüzden toplumu oluşturan bireyler arasındaki iletişim seviyesi ile suç işleme oranları arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu bakış açısından hareketle polis organizasyonları ilkin vatandaşlarla etkili iletişim kurmanın yollarını bulmalıdır. Çünkü çalışma hayatındaki başarıların %85’i kişilerle doğru iletişim kurmaktan geçmektedir. Aynı doğrultuda çalışma hayatındaki yitimlerin %80’i de iletişimsel kusurlardan kaynaklanmaktadır. Kadınların beden dilini kullanırken erkeklerle mukayese edildiğinde daha çok gülümsedikleri ve insanlarla konuşurken de daha fazla göz kontağı kurdukları tespit edilmiştir (Önder, 2017: 5). Bunun yanında bazı çalışmalarda da kadınların kişiler arası ilişki ve iletişim düzeyine bağlı olarak iletişim süreçlerinde daha dar bir kişisel alan kullandıkları, kendilerini daha açık, daha net ifade edebildikleri ve sözsüz mesajları erkeklerden daha iyi yorumladıkları sonucuna ulaşılmıştır (Deaux ve LaFrance, 1998: 788). Ayrıca, literatür incelemeleri kadınların alturizm (özgecilik) düzeyinin erkeklerden daha yüksek olduğuna işaret etmektedir (Piliavin ve Charng, 1990: 34). Alturizm kavramının temelinde, empatik olma, yardımseverlik, gönüllülük, özveri, paylaşma ve merhamet vardır. Türk Dil Kurumu (TDK) Güncel Türkçe Sözlüğünde de özgeci, bireysel fayda gözetmeksizin diğer insanlara faydalı olmaya çalışan kimse şeklinde tanımlanmıştır (TDK, 2019). Buna ek olarak, ABD’de gerçekleştirilen ve 1366 kişinin tamamladığı bir anket çalışmasında da kadınların empati ve fedakârlık gibi değerlerle erkeklere kıyasla daha güçlü bir şekilde ilişkili olduğu bulgusuna ulaşılmıştır (Smith, 2003: 2-6). Özetle, yukarıda bahsedilen bilgiler iletişimsel açıdan değerlendirildiğinde kadın polis memurlarının güvenlik hizmetlerinde son derece etkili olabileceklerini ve polis teşkilatlarında halkla ilişkilerin geliştirilmesine önemli katkılar sağlayabilecekleri aşikârdır. Bu meyanda, pek çok ampirik çalışmada da bunu doğrular nitelikte kadın polislerin gerek vatandaşlara gerek de şiddet mağdurlarına daha destekleyici bir tutum sergiledikleri belirtilmektedir (Rabe-Hemp, 2008: 426). Sonuç olarak Türkiye bağlamında ele alındığında, kadın polis memuru sayısının artırılması konusu halk nezdinde polise duyulan güvenin yükselmesi, demokratik değerlerin korunması ve kolluk kuvvetlerinin meşruiyetini kaybetmemesi açısından yetkili makamlarca üzerinde durulması gereken bir meseledir.

3. EMNİYET TEŞKİLATINDA GÖREV YAPAN KADIN POLİSLERİN İŞ VE AİLE YAŞAMLARINDAKİ KİŞİLERARASI İLETİŞİM SÜREÇLERİ

Bazı araştırmacıların, polis teşkilatlarında görev yapan kadın polislerin kurumsal misyonunu 1970’ler öncesi ve sonrası şeklinde değerlendirmeye aldıkları görülmektedir. Bunun nedeni, Amerika Birleşik Devletleri (ABD) ve İngiltere gibi bazı ülkelerde kadınların ceza adaleti sistemi içerisinde ilk olarak hapisane ya da yetimhane personeli (prison matron) olarak görev alması ve 70’li yılların ortalarına kadar sayıca kısıtlanmasıdır. Bu bağlamda, ABD’de 70’li yıllara kadar kadın polisler çoğunlukla hapisanelerdeki kadın ve çocuklarla ilgilenmek üzere ya da toplumdaki diğer kadınların suçtan uzak durmasını sağlamak amacıyla görevlendirilmişlerdir (Flanagan, 2009: 7). Avustralya’da da kadın polisler 1930’lara kadar erkek polislerle eşit şart ve haklarda çalışma imkanına sahip olamamışlardır. Örneğin, 1917 yılında göreve başlayan Avustralya’nın ilk kadın polisleri üniforma giymemekte, tutuklama yetkileri bulunmamakta ve o dönemde erkek bir polis memurunun yarı maaşını almaktaydılar, ayrıca emekli maaşı almaya da hakları bulunmamaktaydı (Victoria Police, 2019). Türkiye’de de 1932 yılında kabul edilen 2049 sayılı Polis Teşkilat Kanununun 12’nci maddesi uyarınca (Polis Teşkilat Kanunu, 1932) kadınların polis olabilmelerinin önündeki engeller kaldırılmış ve 1933 senesine gelindiğinde de cumhuriyet tarihinin ilk kadın polisleri göreve başlamışlardır. Cumhuriyet döneminin ilk kadın polis memurları da genellikle şehirlerdeki düzenin halk açısından hem sosyal hem de sağlık bakımından iyileştirilmesi doğrultusunda çaba harcayan ahâk zabıtası (belediye zabıtası)

bünyesinde istihdam edilmişlerdir (Dikici, 2008: 731). 70'li yıllara dek kadın polis sayısının yukarıda bahsedildiği üzere pek çok ülkede erkek polis sayısından oldukça düşük olması ve polis teşkilatları içerisinde sınırlı alanlarda görevlendirilmeleri 70'li yılları kadın polisler açısından bir dönüm noktası kılmaktadır. Bu bağlamda 70'li yıllar genel manada kadın polislerin anaç, kadınsı polis rolünden sıyrılarak eşitlikçi, profesyonel bir polis olarak evrilmeye başladığı, sayıca çoğaldıkları ve erkek egemen polis kültürünün de değişmeye başladığı yıllardır. Dolayısıyla bu duruma örgütsel iletişim çerçevesinden bakıldığında, polis teşkilatlarında cinsiyetçi ayrımların ortadan kalkmaya başlamasıyla kadın polislerin örgüt içindeki kişilerarası iletişim süreçleri de daha farklı bir boyut kazanmıştır.

Günümüzde emniyet teşkilatının mesai saatlerinin yoğun oluşu, polislerin ailelerine yeterli vakti ayırmasını zorlaştırmaktadır. Genellikle 12/12 (12 saat çalışma 12 saat izin) gibi bir çalışma sisteminin uygulandığı emniyet teşkilatında çalışma süresinin uzun oluşu ve polisliğin stresli meslekler arasında üst sıralarda yer alıyor olması da beraberinde bazı problemleri getirmektedir. Bu bağlamda polislerin çalışma koşullarının aile içi iletişime yansımaları da eşler arasında geçimsizlik, iletişim kopukları ve boşanmalara neden olabilmektedir (Taşbaş, 2010: 122). Özellikle polis-polis evliliklerinde bu durum daha fazla önem kazanmaktadır. Çünkü toplumsal kimliklerinin de etkisiyle kadınlar meslek hayatında yoğun oldukları kadar ev yaşamında da oldukça yoğundur.

Tablo 3. Hanedeki 0-5 Aralığındaki Küçük Çocukların Gündüz Bakımı (TÜİK, 2016)

Çocukların kim tarafından bakıldığı	%
Anne	86
Anneanne ya da babaanne	7,4
Kreş	2,8
Bakıcı	1,5
Komşu ya da akraba	1,3
Diğer	1

Tablo 3'e ek olarak badana, tamirat işleri hariç hanedeki ev işlerinin de yine çoğunlukla kadınlar tarafından yapıldığı (TÜİK, 2016) görülmektedir. Bu bağlamda kadın polislerin mesai saatlerine ek olarak çocukların bakımı ve ev işlerine ayırdığı sürenin de oldukça fazla olduğunu belirtmek yanlış olmayacaktır. Bu meyanda kadın polislerin iş ve aile yaşamlarındaki iletişim süreçlerini etkileyen birçok parametre bulunmaktadır. Ancak burada kısaca bahsedildiği üzere emniyet teşkilatlarında görevlendirme, çalışma saati ve ücretlendirme konularında cinsiyetçi ayrımlar ortadan kalksa da iş dışında kadının toplumsal kimliğinde geçmişten bugüne önemli bir değişim meydana geldiğini söylemek pek mümkün değildir. Sonuç olarak kadın polislerin örgüt içi iletişim süreçlerinin hiyerarşik iletişim anlayışı çerçevesinde şekillendiği, aile içi iletişim süreçlerinin de hem mesleki hem de toplumsal kimlik ve aile yapısı ya da kültürü ekseninde bir form kazandığı çıkarımında bulunulabilir.

4. YÖNTEM

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmanın amacı, Türk Polis Teşkilatının muhtelif birimlerinde görev yapan kadın polislerin iş ve aile yaşamlarındaki kişilerarası iletişim süreçlerini toplumsal cinsiyet ve kadın algısı bağlamında nasıl deneyimlediklerini araştırmaktır.

Kadın polisler merkez alınarak yapılan çalışmalar genellikle kadın polislerin iş ve yaşam koşullarının değerlendirilmesi, kadın polislerin istihdamı, polislerde tükenmişlik sendromu vb. gibi konulara yöneliktir. Ancak kadın polislerin toplumsal hayatta üstlendikleri farklı rollerin onların bireysel ve kurumsal iletişim süreçlerini nasıl etkilediğine yönelik olarak gerçekleştirilen çalışmalar azınlıktadır. Binaenaleyh, bu çalışmada kişilerarası iletişim süreçlerine etki edebilecek faktörlerin kadın polislerin iş ve özel hayatlarına yansımaları özelinde incelenerek sorun tespitleri yapılması ve bu doğrultuda elde edilen verilerin kadın polislerin bireysel ve kurumsal iletişim süreçlerini geliştirebilmelerine yönelik çözüm önerileri olarak çıktılara dönüştürülmesi amaçlanmaktadır. Dolayısıyla bu çalışma hem literatürdeki boşluğun doldurulması açısından hem de ilgili alanda gelecekte yapılacak çalışmalara veri sağlayabilecek olması açısından önem taşımaktadır.

4.2. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma genel tarama modelinde gerçekleştirilmiştir ve bu doğrultuda Ağrı İl Emniyet Müdürlüğünde görevli kadın polisler ulaşılmıştır. Nitel araştırma çerçevesinde veri toplama yöntemi olarak derinlemesine görüşme tekniği ile veriler elde edilmiştir. Bu doğrultuda seçilen örnekleme yapılan görüşmelerde ise biçimsel mülakat yöntemi kullanılmıştır. Mülakatta katılımcılara yönlendirilen açık ve kapalı uçlu soru setleri konuyla ilgili literatür ve alanyazın taraması yapılarak hazırlanmıştır.

4.3. Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini Ağrı İl Emniyet Müdürlüğü bünyesinde istihdam edilen kadın polisler oluşturmaktadır. Bu bağlamda araştırmanın örneklemini de Ağrı İl Emniyet Müdürlüğünde görevli 18 kadın polis oluşturmaktadır. Katılımcılar olasılık dışı örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemiyle Ağrı İl Emniyet Müdürlüğü merkez kadrosunda çalışan kadın polisler arasından belirlenmiştir.

4.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Çalışma Ağrı İl Emniyet Müdürlüğü merkez kadrosunda çalışan 18 kadın polis ve katılımcılara yöneltilen 15 soru ile sınırlıdır. Araştırmada kullanılacak veri toplama araçları derinlemesine görüşme tekniği ile sınırlıdır. Buna ek olarak, mülakatın hafta içi mesai saatleri içerisinde gerçekleştirilmesinden dolayı cevaplayıcının zaman tasarrufu düşünülerek görüşme süresi ortalama 30 dakika olarak belirlenmiştir. Araştırmanın veri toplama süreci 20.12.2020-10.01.2021 tarihleri arasında gerçekleştirilecektir. Genel olarak araştırmanın 20.12.2020-25.01.2021 tarihleri arasında tamamlanması planlanmaktadır. Araştırma bu süreler ile sınırlıdır. Araştırma çerçevesinde elde edilen veriler, biçimsel mülakat yöntemi kapsamında cevaplayıcılara yöneltilen soru setlerinden elde edilmiş olup, bu veri toplama yönteminin sağladığı veriler ile sınırlıdır.

5. BULGULAR VE YORUMLAR

Emniyet teşkilatında Çalışan Kadın Polislerin Cinsiyetleri Bağlamında Farklı Rollerdeki İletişim Süreçlerinin İncelenmesi konulu bu çalışma Ağrı İl Emniyet Müdürlüğünde görevli 18 kadın polisin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılan kadın polisler hakkında elde edilen bazı temel bilgiler aşağıdaki gibidir.

Tablo 4. Katılımcıların Yaş, Hizmet Süresi ve Medeni Durum Dağılımı

Yaş Aralığı	Hizmet Süresi	Medeni Durum
25-29 = 8 kişi	0-5 yıl = 10 kişi	Evli = 12 kişi
30-35 = 9 kişi	6-10 yıl = 5 kişi	Bekar = 6 kişi
35+ = 1 kişi	11-20 yıl = 3 kişi	

Katılımcıların yaşları ile mesleki hizmet süresi arasında doğrusal bir ilişki bulunmadığı saptanmıştır.

Tablo 5. Medeni Duruma Bağlı Olarak Katılımcıların Sahip Olduğu Çocuk Sayısı Dağılımı

Medeni Durum ve Çocuk Sayısı	Kişi Sayısı
Evli ve 0 çocuk sahibi	3
Evli ve 1 çocuk sahibi	3
Evli ve 2 çocuk sahibi	5
Evli ve 3 çocuk sahibi	1
Bekar ve çocuk sahibi olmayan	6

Tablo 5'den anlaşılacağı üzere medeni durumu evli olan katılımcıların %75'i en az 1 çocuk sahibidir.

Tablo 6. Evli Katılımcıların Eşlerinin Mesleki Dağılımı

Eş Mesleği	Kişi Sayısı
Emniyet mensubu	9
Diğer	3

Medeni durumu evli olan 12 kadın polis katılımcıdan 9'unun eşinin de yine kendisi gibi emniyet mensubu olduğu tespit edilmiştir. Çakırlar (2012: 79) tarafından polislerde evlilik uyumuna etki eden parametrelerin incelendiği bir çalışmada her iki eşinde polis olmasının çift uyum düzeyini düşürdüğü sonucuna varılmıştır. Çakırlar, polis-polis evliliklerinde çift uyum düzeyinin düşük olmasını, meslekleri gereği polislerin nöbetli bir çalışma sistemi içinde yer almalarına, ağır iş yükü nedeniyle eşlerin birbirlerine yeterince vakit ayıramamasına, hiyerarşik yapıya, birçok kişinin yaşamı süresince karşılaşamayacağı kadar çok olağan dışı/kötü olayla polislerin bir yıl içerisinde karşılaşma olasılığına, ortak yapılan sosyal faaliyetlerin ve eşler arası duygusal paylaşımların azlığına bağlamaktadır. Çakırların ulaştığı bulgular ekseninde, Ağrı İl Emniyet Müdürlüğünde çalışan kadın polislerle yürütülen bu çalışmada ise eşi de kendisi gibi emniyet mensubu olan 9 katılımcıya aşağıdaki soru yöneltilmiştir.

Eşinizin de polis olmasını evlilikte çift uyumu ve iletişimsel açıdan nasıl değerlendiriyorsunuz?

Bu soruya katılımcıların %66'sı olumlu, %22'si tarafsız ve %11'i de olumsuz yönde bir görüş bildirmiştir. Bu soruya olumlu görüş bildiren katılımcıların aile içi iletişim süreçleri, karşılıklı anlayış, saygı, mesleki iletişim ve dayanışma açısından eşlerinin polis oluşunu önemli bir artı olarak gördükleri anlaşılmaktadır. Bu soruya tarafsız ve olumsuz yönde bir görüş bildiren katılımcıların bu şekilde düşüncelerinin altında yatan temel sebebin ise mesai yoğunluğundan dolayı eşlerin birbirlerine yeterince zaman ayıramaması olduğu anlaşılmaktadır. Bu bağlamda polis-polis evliliklerinde eşlerin aynı mesleği yapıyor olmasının çift uyum düzeyi üzerinde doğrudan veya dolaylı olarak bir etkisi olduğunu ifade etmek mümkündür. Buna ek olarak çift uyum düzeyini etkileyen diğer bir önemli unsur da çocuk sahibi olmaktır. Çünkü çocuk sahibi olmak aileyi birleştirici bir etkiye sahiptir ve eşler arasında vuku bulan çatışmaların azalmasına da katkı sağlayabilmektedir. Fakat ne var ki literatürde çocuk sahibi olmanın (Feeney, Peterson ve Noller, 1994: 83) çiftlerin özgürlüklerini sınırlandırma, sorumluluk alma ve aile içi rol dağılımı ile ilişkili olarak evlilik uyumunu düşürdüğüne işaret eden çalışmaların olduğu da görülmektedir. Ağrı İl Emniyet Müdürlüğünde görevli kadın polislerle yürütülen bu çalışmada ise polis-polis evliliklerinde sahip olunan çocuk sayısı arttıkça çift uyum seviyesinin arttığı saptanmıştır.

Mesleğiniz karakterinizi etkiliyor mu?

Bu soruya katılımcıların %78'i (14 kişi) evet, %22'si (4 kişi) ise hayır cevabını vermiştir. Dolayısıyla bu araştırma kapsamında ulaşılan başka bir önemli bulgu da katılımcıların büyük bir bölümünün polislik mesleğinin karakterini etkilediğini düşünmesidir. Bu soruya evet yanıtı veren katılımcılar, emniyet teşkilatının hiyerarşik bir düzen içinde işlemesi ve polisliğin erkek yoğun bir meslek dalı olması nedeniyle iş ve iş dışındaki hayat tarzlarının, tutum ve davranışların değişiklik gösterdiğini belirtmiştir. Örneğin, evli ve çocuk sahibi kadın polislerden bazıları polislik mesleğinin disiplinli ve kurallara dayalı bir meslek oluşunun etkisiyle istemeseler de zaman zaman çocuklarına karşı aşırı kuralcı davranabildiklerini ifade etmişlerdir. Buna ek olarak katılımcıların önemli bir bölümü de mesleğe ilk başladığı yıllarda daha duygusal bir kişiliğe sahip olduğunu ancak meslekte yıllar geçtikçe iş ve özel hayatlarında aldıkları kararlara daha stratejik bir bakış açısıyla yaklaştıklarını ifade etmişlerdir. Ayrıca katılımcıların tümü polislik mesleğinin gerek sosyal hayatta gerek de meslek hayatında yaşadıkları sorunların üstesinden gelme noktasında kendilerini olgunlaştırdığını, daha sabırlı ve temkinli hale getirdiğini ifade etmiştir. Bu soruya verilen en popüler cevap ise katılımcılar arasından bir kadın polisin "mesleğimden ötürü giderek erkekleştigimi fark ediyorum" şeklindeki yanıtıdır.

Polislik mesleğini icra ederken emniyet teşkilatı içinde cinsiyetinizden dolayı herhangi bir sorun yaşadınız mı?

Bu soruya 18 kadın polisten 15'i hayır, 3'ü ise evet yanıtı vermiştir. Bu soruya evet yanıtı veren katılımcılardan biri bazı erkek meslektaşlarının kadın olmasından dolayı kendisiyle çalışmak istemediğini dile getirdiklerini ifade etmiştir. Ayrıca aynı katılımcı kadın polislerle tanınan doğum izni ve

süt izni gibi konularda da yine bazı erkek meslektaşlarının maaş üzerinden bu konuyu kırıncı şekilde eleştirebildiğini ve bu durumun örgütsel iletişim sürecini negatif yönde etkilediğini ifade etmiştir. Yukarıda belirtilen soruya evet yanıtını veren diğer iki katılımcı da zaman zaman iş yerinde cinsiyetlerinden dolayı erkek meslektaşlarından daha az itibar gördüklerini belirtmiştir. Sonuç olarak bu soruya evet yanıtını veren katılımcılar cinsiyetçi bir ayrımcılık kapsamında değerlendirilebilecek bu olumsuzluklarla yalnızca bir veya iki kez karşılaştıklarını emniyet teşkilatı içerisinde cinsiyetçi bir ayrıma yer olmadığını belirtmişlerdir. Dolayısıyla toplumsal cinsiyet bağlamında emniyet teşkilatının kurum imajını zedeleyebilecek bazı istenmeyen durumlarla zaman zaman karşı karşıya kalınmış olsa da bunun emniyet teşkilatının geneliyle ilişkilendirilmesi hatalı bir yaklaşım olacaktır.

Çalıştığınız kurumdaki meslektaşlarınız ile gerçekleşen bireysel ve kurumsal iletişim süreçlerinizde kadın olmanın olumlu ve olumsuz tarafları nelerdir?

Tüm katılımcılar kadın bir emniyet mensubu olmanın kurum içerisinde kendilerine herhangi bir avantaj veya dezavantaj sağlamadığını altını çizmiştir. Buna ek olarak bazı katılımcılar tarafından kurum içi kişilerarası iletişim süreçlerinde mesleğin doğasından ve yoğunluğundan kaynaklı iletişim sorunları yaşanabildiği ancak bunu cinsiyetçi bir bakış açısıyla ele almanın çok doğru olmadığı, çünkü kadın ve erkek ayrımı olmaksızın emniyet teşkilatında görev yapan tüm polislerin birbirinin silah arkadaşı olduğu vurgulanmıştır. Ayrıca yine tüm katılımcılar diğer kadın meslektaşlarıyla güçlü bir iletişim bağına sahip olduklarını ve aralarında daha rahat iletişim kurup birbirlerini daha iyi anlayabildiklerini belirtmiştir. Bazı katılımcılar da erkek meslektaşlarının, kendilerini kollayıcı bir tavır sergilediklerini belirtmiş ve bu durumu emniyet teşkilatında kadın olmanın artı yönlerinden biri olarak değerlendirdikleri gözlemlenmiştir. Buna ilaveten katılımcıların büyük bir çoğunluğu çalışma ortamında iletişimsel anlamda sorun yaşayabileceklerini düşündükleri kişilerle olabildiğince az şekilde iletişim kurduklarını ve kurumun çizgisiyle uyumlu şekilde hareket etmeye özen gösterdiklerini belirtmiştir. Bu soruya katılımcıların verdikleri yanıtlar bir bütün olarak ele alınıp değerlendirilecek olursa; kadın polislerin örgütsel iletişim süreçlerinde hemcinsleriyle daha güçlü bir iletişim bağına sahip oldukları görülmektedir. Bunun yanı sıra bazı katılımcıların geçmiş dönemlerde iletişimsel anlamda bazı erkek meslektaşlarıyla birtakım sorunlar yaşamış oldukları ancak bu sorunların aşılamayacak derecede büyük sorunlar olmadığı sonucuna varılmıştır. Ayrıca katılımcıların günümüzde Ağrı İl Emniyet Müdürlüğü özelinde, genel olarak erkek meslektaşlarıyla oldukça düzeyli ve güzel bir iletişim ortamına sahip olmaktan mutluluk duydukları gözlemlenmiştir. Sonuç olarak, kurum içi iletişim süreçlerinde kişilerin birbirlerine karşı nasıl davranması gerektiği temelde emniyet teşkilatının hiyerarşik ve disiplinli yapısı tarafından şekillenen bir olgudur. Bu bağlamda polis-polis iletişimde karşılıklı uyum mesleğin olabildiğince verimli şekilde devam ettirilebilmesi açısından son derece önemlidir.

Polislik mesleğini tercih etme sebepleriniz nelerdir?

18 katılımcı arasından 5 kişi polisliğin baba mesleği olmasından dolayı bu mesleğe girmeye karar verdiğini belirtmiş, 3 kişi babasının tavsiyesiyle polisliğe yöneldiğini ifade etmiş, 3 kişi çocukluk hayali olduğu için bu mesleği tercih ettiğini belirtmiş, 4 kişi üniversiteden mezun olduğu alanda atanmadığı için polisliği seçtiğini belirtmiş, 1 kişi yakın çevresinin teşvikiyle, 1 kişi polisliği karakterine en uygun meslek olarak gördüğü için ve 1 kişide Türkiye’de polisliğin ataması yüksek olan bir meslek dahil olduğunu düşünmesinden dolayı polislik mesleğini tercih ettiğini belirtmiştir. Yukarıda verilen cevaplar nezdinde katılımcıların polislik mesleğine yönelmelerinde yakın çevrenin (özellikle katılımcıların babalarının) etkili olduğu görülmektedir. Buna ek olarak, Türkiye’de üniversite mezunu kişi sayısının her geçen yıl artması istihdam sorunlarını da beraberinde getirmektedir. Dolayısıyla insanlar ekonomik kaygılar nedeniyle mezun oldukları bölümlerin dışında farklı sektörlerde de yeni iş fırsatları ve kariyer olanakları aramaktadırlar. Emniyet teşkilatı da Türkiye şartlarında genel olarak personeline iyi bir gelir elde edebilme ve itibarlı bir meslek sahibi olabilme imkânı sunduğundan polislik mesleği ortaöğretim ve yükseköğretim kurumları mezunları tarafından rağbet gören meslekler arasında yer almaktadır. Sunar (2020: 144-154) tarafından 2019-20 yılları arasında yürütülen Türkiye’de Çalışma Hayatı ve Meslekler adlı araştırma projesinde 133 meslek itibar puanlarına göre sıralanmış ve polislik (polis memuru) bu listenin 26’ncı sırasında yer almıştır. Cinsiyete bağlı olarak en yüksek mesleki itibar puanlaması listesinde ise polislik mesleği hem erkekler hem de kadınlar da listenin 27’nci sırada yer almıştır. Ayrıca cinsiyete bağlı en yüksek mesleki itibar puanlaması kadınlar listesinde polisliğin, Türkiye’de kadınların en çok tercih ettiği meslekler arasında yer alan hemşirelik, ebelik, bankacılık ve

halkla ilişkiler uzmanlığı gibi bazı meslek dallarından daha önde yer aldığı görülmektedir. Buna ek olarak Tablo 7’de görüldüğü üzere 2021 yılı 8/1 polis memuru maaşı asgari ücretin 2 katından fazla, en düşük memur maaşından ise 2.317 TL daha yüksektir. Dolayısıyla polislik mesleğinin gerek maddi olanakları gerek de itibarlı bir meslek olarak görülmesinden dolayı hem kadınlar hem de erkekler tarafından rağbet gören bir meslek olduğunu ifade etmek yanlış olmayacaktır.

Tablo 7. Seçili Bazı Popüler Mesleklerin Aylık Gelir Dağılımı

Unvan/Derece	Maaş (Ay/TL- 2021 Ocak)
Asgari ücret	2.825
En düşük memur maaşı	4.542
Hemşire (lisans 5/1)	5.868
Öğretmen (1/4)	6.049
Polis memuru (8/1)	6.859
Araştırma görevlisi (7/1)	7.596

Polislik mesleğinin gerçekten size hitap ettiğini düşünüyor musunuz?

Bu soruya 14 katılımcı evet, 4 katılımcı da hayır ve çekimser yönde bir cevap vermiştir. Bu soruya hayır yanıtı veren 2 katılımcı duygusal bir yapıya sahip olmaları nedeniyle polislik mesleğinin kendilerine hitap etmediğini belirtmiştir. Çekimser kalan diğer 2 katılımcı ise aslında ilk hedeflerinin yükseköğretim mezunu oldukları alanda bir iş sahibi olmak olduğunu ancak bu gerçekleşmeyince ekonomik sebeplerden dolayı polisliğe yönelindiklerini ifade etmiştir. Bu soruya evet yanıtı veren katılımcılardan bazıları da polislik mesleğine girmeden önce bu sorunun içeriğiyle alakalı çekincelere sahip olduklarını ancak mesleğe başladıktan sonra mesleklerinin karakterleriyle örtüştüğünü fark ettiklerini ifade etmiştir. Özet olarak bu soruyu cevaplandırma noktasında katılımcıları etkileyen birden fazla parametrenin olduğu ve zamanla bazı katılımcıların yanıtlarının güncel koşullara bağlı olarak değişkenlik gösterebileceği anlaşılmaktadır. Genel itibarıyla bu soruya evet yanıtı veren katılımcıların polislik mesleğine aileden aşına olan (babası polis olan) veya polisliği daha küçük yaşlardan itibaren hedefleyen kişiler oldukları, hayır yanıtı veren ve çekimser kalan katılımcıların ise polislik mesleğini diğer kadınlara ikinci bir alternatif olarak öneren kişiler oldukları saptanmıştır. Sonuç olarak tüm katılımcıların polisliğin sevilmeden yalnızca maddi gelir elde etmek amacıyla yapılabilecek bir meslek olmadığı, fedakârlık gerektiren bir meslek olduğu konusunda ortak bir payda da birleştikleri gözlemlenmiştir.

Polis olmaya karar verdiğinizde bu durum aileniz, akrabalarınız ve çevreniz tarafından nasıl karşılandı?

18 katılımcıdan 12’si bu soruyu polis olmaya karar verdiğimde ailem ve çevremden olumlu geri dönüşler aldım şeklinde cevaplandırmıştır. Geri kalan 6 katılımcının 3’ü ailem ve çevremden olumsuz geri dönüşler aldım, 3’ü ailem ve çevremdeki insanlardan hem olumlu hem de olumsuz geri dönüşler aldım şeklinde cevaplandırmıştır. Polis olma kararı yakınları tarafından olumsuz karşılanan katılımcılar bu durumu polislik mesleğinin aileleri tarafından genellikle bir erkek mesleği olarak görülmesi ile ilişkili olduğunu vurgulamakta ancak mesleğe başladıktan sonra bu durumun tersine döndüğünü ifade etmektedirler. Polis olma hususunda olumlu geri dönüş alan katılımcılar ise bu konu hakkında polisliğin saygın bir meslek oluşu ve emniyet teşkilatının köklü bir kuruluş oluşu nedeniyle aileleri, yakınları ve özellikle de babaları tarafından çokça desteklendiklerini ifade etmişlerdir. Bu bağlamda toplumun bazı kesimleri tarafından polisliğin çoğunlukla bir erkek mesleği olarak görülmesi ya da erkeklerle özdeşleştirilmesi kadınların polislik mesleğini tercih etme noktasında çekimser davranmalarına veya polislik mesleği hakkında ön yargılı bir tutum sergilemelerine neden olabileceğini belirtmek yanlış olmayacaktır. Fakat bu çalışmada ulaşılan bulgular göz önüne alındığında katılımcıların %50’den fazlasının ailesi tarafından polis olma yönünde teşvik edildiği ve desteklendiği görülmektedir. Sonuç olarak emniyet teşkilatı bünyesinde kadın polis sayısının gelecek yıllarda daha da artacağı tahminin de bulunmak mümkündür. Çünkü gerek son yıllardaki kadın polis istihdam verileri gerek de polislik

mesleğinin aileler tarafından yalnızca erkeklerin yapabileceği bir meslek olduğu düşüncesinin zayıflaması bu tahminleri güçlendirmektedir.

Polislik mesleğini diğer kadınlara öneriyor musunuz?

Yukarı belirtilen soruya 18 katılımcının 14'ü evet, 3'ü koşullu evet ve 1'i de çekimser yönde bir yanıt vermiştir. Evet yanıtını veren katılımcılar mesleğe girmeden önce kadınların polislik mesleği hakkında birtakım tereddütler duyabileceğini, bu durumun çok normal olduğunu ve kendilerinin de bir kadın olarak benzer süreçlerden geçtiklerini, ancak mesleğe başladıktan sonra soru işaretlerinin ortadan kalktığını ve severek mesleklerini ifa ettiklerini belirtmiştir. Bu nedenle de polisliği diğer kadınlara önerme hususunda bir beis duymadıklarını ve polislik mesleğinde daha fazla kadın görmek istediklerini dile getirmişlerdir. Bu soruya koşullu evet şeklinde yanıt veren katılımcılardan 2'si polisliği ikinci bir alternatif olarak diğer kadınlara önerebileceklerini ifade etmiş ve bunun nedenini de mesai saatlerinin yoğunluğu yüzünden aileleri ile yeterince vakit geçirememeye ilişkilendirmişlerdir. Koşullu evet yanıtı veren diğer bir katılımcı da polisliği bekar kadınlara rahatça önerebileceğini ancak evli ve çocuk sahibi kadınların özellikle ufak yaşlarda bir çocuğu varsa polisliğin çalışma koşullarını detaylı olarak araştırdıktan sonra bu mesleğe girip girmeye karar vermelerinin daha sağlıklı olacağını düşünmektedir. Bu soruya hayır yanıtını veren katılımcı ise mesleğini severek yapmasına rağmen duygusal bir yapıya sahip olduğundan dolayı meslekte karşılaştığı olağan dışı bazı durumlardan fazlasıyla etkilenemediğini bu nedenle de polisliği diğer kadınlara önerme noktasında biraz çekimser kaldığını belirtmiştir. Diğer taraftan tüm katılımcılar polislik mesleğinin sevilmeyen yapılabilecek bir meslek olmadığını ve polis olmayı düşünen kadınların hem zihinsel hem de bedensel anlamda bu mesleğe kendilerini hazırlamanın önemli bir unsur olduğunu dile getirmişlerdir. Sonuç olarak bu çalışmada katılımcıların polisliği diğer kadınlara önerme noktasında maddiyattan çok meslek odaklı (polis olabilme gereklilikleri, iş yükü vb.) bir yaklaşım sergiledikleri gözlemlenmiştir.

Mesleğinizi kısaca hangi kelimelerle tanımlıyorsunuz?

Bu soru kapsamında katılımcıların verdikleri yanıtlar neticesinde vatan sevgisi, disiplin, gurur, cesaret ve fedakârlık sözcüklerinin en çok ön plana çıkan kelimeler olduğu tespit edilmiştir. Bu kelimeler üzerinden kadın polisler hakkında bir karakter tahlili yapmak mümkün olsa da bu konu başlı başına ayrı bir araştırmanın içeriği olduğundan, bu çalışmada yalnızca katılımcıların verdikleri cevaplara ithafen öne çıkan ilk beş kelime paylaşılmıştır.

Mesleğinizi icra ederken, vatandaş ve polis arasındaki iletişim süreçlerini kişisel olarak nasıl değerlendiriyorsunuz? Cinsiyetin ve toplumsal kimliğin vatandaş ile iletişiminizde size sağladığı bir avantaj ya da dezavantaj var mı?

Yukarıdaki sorulara katılımcıların verdikleri yanıtlar arasından ön plana çıkanlar kısaca aşağıdaki gibi özetlenmiştir:

P1: P1, kadın polis olmanın vatandaşla iletişimi kolaylaştırdığını ve vatandaşla arasında cinsiyet kaynaklı herhangi bir sorun yaşamadığını belirtmiştir. Ayrıca P1, vatandaşla iletişimde kadın bir emniyet mensubu olmanın pek çok artısı olduğunu bu bağlamda da gerek çalıştığı diğer illerde gerek de Ağrı'da vatandaşların kadın polislere karşı daha saygılı ve hoşgörülü davrandığını ifade etmiştir.

P2: P2, vatandaş ile iletişim süreçlerinde cinsiyet temelli herhangi bir sorun veya saygısızlık yaşamadığını bunun aksine vatandaşların kadın polislere karşı daha kibar davrandığını belirtmiştir. Ayrıca P2, polis-vatandaş iletişiminde vatandaşın kadın amirlerle daha rahat irtibat kurabildiğini ve sohbet edebildiğini belirtmiştir.

P3: P3, Ağrı kültüründe bazen erkeklerin, kadınların kendini ifade etme özgürlüğünü kısıtlayıcı şekilde davranabildiklerini ve baskıcı bir tavır sergileyebildiklerini bu nedenle de vatandaşla iletişim süreçlerinde üniformanın özellikle kadın polis-vatandaş iletişim sürecine artı yönde bir katkı sağladığını ifade etmiştir.

P4: P4, polis-vatandaş iletişiminde cinsiyetten ziyade kişilerin karakterlerinin daha ön planda olduğunu ve polis ile vatandaş arasındaki iletişim süreçlerinin de bu ekseninde şekillendiğini düşündüğünü ifade etmiştir. Ayrıca P4 son olarak, Türkiye'nin batı illerine kıyasla doğu illerinde yaşayan vatandaşların polise daha saygılı bir duruş sergilediklerini belirtmiştir.

P5: P5, polis-vatandaş iletişim sürecinin cinsiyetten ziyade emniyet teşkilatı içinde görev yaptığı birime bağlı olarak şekillendiğini ifade etmiş, ancak yine de vatandaşların kadın polislere karşı daha usturlu davrandığını belirtmiştir.

P6: P6, bazı vatandaşların kadın polisler karşıs utangaç veya çekingen davranabildiğini ancak bunun kendisi açısından bir problem olmadığını ve kadın bir polis olarak vatandaşın kendisine gösterdiği tavırdan memnun olduğunu dile getirmiştir.

P7: P7, kadın bir polis olarak vatandaşla iletişim süreçlerinde cinsiyetinden kaynaklı herhangi bir sorun yaşamadığını ancak bazı vatandaşların kadın polislerle oranla erkek polislerin sözüne daha fazla itibar ettiğini dile getirmiştir.

P8: P8, vatandaşla iletişim süreçlerinde cinsiyet temelli bir problem yaşamadığını, ancak bazı vatandaşların kadın polisi bazı durumlarda eksik olarak görebildiklerini belirtmiştir.

P9: P9, vatandaşla olan iletişimde bazen sözlerinin havada kalabildiğini, kadın olduğu için bazı meslektaşları ve vatandaşlar tarafından yetersiz olarak görülebildiklerini hatta yeri geldiğinde toplumun bazı kesimleri tarafından aşağılanabildiklerini ifade etmiştir. Bu bağlamda da P9, erkek vatandaşlara kıyasla kadın vatandaşların kendisine karşı daha saygılı davrandığını düşünmektedir.

P10: P10, vatandaşla olan iletişim süreçlerinde kadın olmasından dolayı bir sorun yaşamadığını ancak polislikte erkeklerin kadınlardan daha fazla itibar gördüğünü ve vatandaşın kadın polise kadın olmasından dolayı değil de polis olmasından dolayı daha saygılı davrandığını düşündüğünü dile getirmiştir.

Geri kalan diğer 8 katılımcının cevapları da yukarıda verilen yanıtlarla benzerlik göstermektedir. Bu bağlamda katılımcıların verdikleri yanıtlar değerlendirildiğinde, Ağrı İl Emniyet Müdürlüğünde görevli olup çalışmaya katılan kadın polislerin vatandaş ile olan iletişim süreçlerinde cinsiyet kaynaklı önemli bir sorun yaşamadıkları görülmekte ancak katılımcıların önemli bir bölümünün de kadın polislerin erkek polislerle oranla vatandaşın gözünde daha az itibar sahibi olduklarını düşündükleri anlaşılmaktadır. Buna ek olarak Ağrı ili özelinde polis-vatandaş etkileşimine farklı bir pencereden daha bakacak olursak, TÜİK tarafından 2013 yılında paylaşılan illere göre kamu hizmetlerinden memnuniyet düzeyi araştırması sonuçları kapsamında, Ağrı'da yaşayan vatandaşların asayiş hizmetlerinden memnuniyet düzeyinin Türkiye ortalamasının altında yer aldığı ve asayiş hizmetlerinden memnuniyet düzeyi sıralamasında Ağrı'nın 81 il arasında 69'ncu sırada yer aldığı görülmektedir. Bu bağlamda gerek Ağrı ili gerek de Türkiye genelinde asayiş hizmetlerinden memnuniyet düzeyinin artırılmasına yönelik olarak yapılacak çalışmalarda emniyet teşkilatında çalışan kadın polis sayısının artırılması ve genel olarak da emniyet mensuplarına polis-vatandaş iletişimi çerçevesinde daha kapsamlı ve uygulamaya yönelik iletişim eğitimleri verilmesinin faydalı olabileceği düşünülmektedir. Bunun yanı sıra, asayiş hizmetleriyle alakalı olarak toplumu ilgilendiren konularda halkın bilgilendirilmesi ve polis ile vatandaşın ortak şekilde yer alabileceği çeşitli etkinliklerin düzenlenerek güvenlik konularında halkta farkındalık bilinci oluşturulması çalışmalarının da yine hem asayiş hizmetlerinde memnuniyet düzeyinin artırılması hem de polis-vatandaş iletişiminin olumlu yönde geliştirilmesi hususunda fayda sağlayabileceği aşikârdır.

Tablo 8. Türkiye'de İllere Göre Asayiş Hizmetlerinden Memnuniyet Düzeyi (TÜİK, 2014)

Sıra	Şehir	Memnun %	Orta %	Memnun Değil %
1	Artvin	94,9	1,7	3,5
-	Ortalama	79,4	9,5	11,1
69	Ağrı	76,9	12,9	10,2
81	Şırnak	58,9	26,8	14,4

İkna iletişimi gerektiren çeşitli kurum içi görevlerde ya da benzeri iş ortamlarında kadın polisler için ayrıcalık sağlandığını düşünüyor musunuz?

Tüm katılımcıların bu soruya hayır yanıtını verdiği görülmektedir. Katılımcılar emniyet teşkilatı içerisindeki görevlendirmelerde kadın-erkek polis şeklinde bir ayırım yapılmadığını kişisel yeterliliklerin ön planda tutulduğunu vurgulamışlardır. Buna ilaveten katılımcılar bayan aranma noktalarında kadın polislerin görevlendirildiğini, fiziksel kuvvet gerektiren/ gerektirebilecek bazı durumlarda da genellikle erkek polislerin görevlendirildiğini ifade etmişlerdir. Özet olarak emniyet teşkilatı çalışma düzeni kapsamında görevlendirmelerde kadın ve erkek polislerin cinsiyetleri bağlamında bir ayrımcılığın olmadığı anlaşılmaktadır. Bu durumu Türkiye'de çağdaş polislik anlayışının gelişimi açısından pozitif bir yansıma olarak nitelendirmek mümkündür. Ayrıca bu çalışma neticesinde ulaşılan bulgular ışığında bir öneri niteliğinde olarak Toplum Destekli Polislik Şube Müdürlüklerinde daha fazla kadın polis istihdam edilmesinin aile içi şiddet, çocuklara yönelik şiddet, kadına yönelik suçlarla mücadele, çocuk ve

kadınların suç işleminin önüne geçmek ve polis ile vatandaş arasındaki iletişim bağının kuvvetlendirilmesi hususlarında fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

Kadın bir polis olmanın dışında aynı zamanda bir anne, eş ve evlatsız. Mesleğiniz ailenizle olan kişilerarası iletişim süreçlerinizi nasıl etkiledi/etkiliyor?

Katılımcıların tümü mesleklerinin aileleriyle olan kişilerarası iletişim bağı ve süreçleri üzerinde önemli bir etki yaratmadığını ifade etmiştir. Buna ek olarak yine katılımcıların tümü meslek hayatı ve aile yaşamını birbirinden ayırdıklarını, işten çıkınca kurumsal kimliklerini bir kenara bırakarak aile yaşamında her zamanki anne, eş ve evlat rollerine geri döndüklerini ifade etmiştir. Bu bağlamda yukarıdaki soruya bazı katılımcıların verdikleri yanıtlar şu şekildedir: P1: “Hayatın her alanında başarılı olmak için çaba gösteriyorum. Bu yüzden evde anne, eş ve evlat olmayı da bir görev olarak görüyorum. Bu nedenle meslek hayatım karakterimi çok fazla etkilemiyor, dolayısıyla aile içi iletişim süreçlerim ve yaklaşımlarım da mesleğime bağlı olarak önemli bir değişkenlik göstermiyor.” P2: “Ailem ile aramdaki iletişim bağı çok kuvvetli, dolayısıyla iş yaşantım aile içi iletişim süreçlerimde bir değişikliğe sebep olmuyor. Hatta bazen meslek hayatımda karşılaştığım problemleri ailemle paylaşıyorum ve bu benim işle ilgili zorlukların üstesinden gelmemi kolaylaştırıyor.” P3: “Mesleğim aile içi iletişimimizi çok etkilemiyor, evde de iştekinin benzer şekilde eğer bir şey yapılacaksa yapılacaktır. Örneğin evde çocuklarının üzerine düşen görevleri yerine getirmesi noktasında (ev ödevi vb.) onların kaytarmasına izin vermiyorum.” Bu çalışma bağlamında, genel olarak katılımcıların verdikleri yanıtlar üzerinden bir değerlendirme yapılacak olursa; polislik mesleğinin, katılımcıların aile içi iletişim süreçleri ve olaylara yaklaşımları üzerinde büyük bir etki oluşturmadığı anlaşılmaktadır. Buna ek olarak, her ne kadar katılımcılar meslek hayatlarının aile içi iletişim süreçleri üzerinde önemli bir etkisi olmadığını ifade etmiş olsa da yukarıda verilen örnek cevaplardan anlaşıldığı üzere, bazı kadın polislerin mesleki duruş ve kararlılıklarını aile içi iletişim süreçlerine de yansıttıkları görülmektedir. Bu meyanda yapılan araştırmalarda da görülmüştür ki meslek hayatı ve ev yaşantısı ciddi oranda birbirini etkileyebilmektedir. Aile hayatında geleneksel rolleri, iş yaşamında ise modern çalışma şartlarına uygun gereklilikleri yerine getirmesi beklenen kadınların meslek hayatı ve ev yaşantısında erkeklere kıyasla daha sık olarak çalışma durumuyla karşı karşıya kaldıkları görülmektedir (Arslan, 2012:100). Dolayısıyla aktif şekilde çalışma hayatının içerisinde yer alan kadın polislerin mesleki ve ailesel iletişim süreçlerinin daha büyük bir örneklem grubuyla incelenmesi polislik mesleğinin kadın polisler özelinde aile içi iletişim süreçlerinin daha detaylı biçimde anlaşılabilmesi bakımından faydalı olacaktır. Diğer taraftan yaşanan coğrafyanın insanların benlik algısı, düşünce yapısı, tutum ve davranışları üzerindeki etkisi pek çok bilimsel araştırma tarafından kanıtlanmış bir gerçektir. Bu çerçevede de o coğrafyadaki sosyokültürel yapının kişilerarası iletişim süreçlerine etki etmemesi düşünülemez. Bu kapsamda Ağrı Türkiye'nin hızlı göç veren şehirlerinden biridir ve bu durum gerek ekonomik ve kültürel sermaye gerek de iletişimsel açıdan üzerinde durulması gereken bir konudur. Çünkü bir yerleşim merkezinin sosyoekonomik ve sosyokültürel yapısı o yöre halkının mutluluk, iletişim ve yaşam memnuniyeti düzeyini doğrudan etkileyebileceği potansiyeline sahiptir.

Tablo 9. Türkiye’de İllere ve Cinsiyete Göre Mutluluk Düzeyi (TÜİK, 2014)

Sıra	Şehir	Cinsiyet	Mutlu %	Orta %	Mutsuz %
27	Ağrı Ortalaması	Kadın	66,1	17	16,9
		Erkek	54,2	29,8	16,8
-	Türkiye Ortalaması	Kadın	61,9	28,5	9,6
		Erkek	56,1	32	11,9

Tablo 9’da verildiği üzere cinsiyete göre mutluluk düzeyi araştırmasında Ağrı halkının mutluluk düzeyi ortalamasının kadınlarda Türkiye ortalamasının üzerinde erkeklerde ise altında olduğu görülmektedir. Nitekim bu araştırmaya katılan kadın polislerin de Ağrı’da yaşam, kurum içi iletişim, polis-vatandaş etkileşimi ve iletişimi konularında olumsuz bir yaklaşım sergilemedikleri saptanmıştır. Özetle, katılımcıların genel olarak hayatlarını idame ettirdikleri coğrafyada kendilerini huzurlu

hissetmeleri, mesleklerinden ve hayatlarından memnuniyet duymaları, katılımcıların aile içi iletişim süreçlerinin meslek tabanlı olumlu veya olumsuz durumlardan daha az etkilenmesini sağlıyor olabilir.

SONUÇ

Bu araştırma kapsamında yapılan alan yazın taramasında pek çok farklı kültürde erkeklerin birincil rol olarak evin geçimini temin etmek, kadınların ise çocukların bakımı ve evin düzenini sağlamakla özdeşleştirildiği görülmüştür. Nitekim Türkiye özelinde cinsiyete göre çalışma hayatında kalma süresi istatistikleri de bunu doğrular nitelikte erkeklerin kadınlara kıyasla çalışma hayatında 2 kat daha uzun süreyle kaldıklarını göstermektedir. Buna ek olarak yine Türkiye özelinde 2020 yılı verilerine göre tüm eğitim düzeylerinde (kadın-erkek karşılaştırmalı) kadınların elde ettikleri yıllık kazancın erkeklerden daha az olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra resesyon dönemlerinde işverenlerin karşılaştıkları ekonomik zorluklar ve toplumsal cinsiyet rolleri bağlamında erkeklerin aile reisi kimliği ile ön plana çıkması nedeniyle ilk olarak işine son verilen kesmin kadın çalışanlar olduğunu ifade eden bilimsel çalışmaların olduğu görülmektedir. Diğer taraftan günümüzde, dünyadaki hiçbir ülkede kadınların sağlık, eğitim, siyasi temsil ve ekonomik fırsat eşitliği konularında erkeklerle eşit düzeyde olmadığı görülmektedir. Üstelik kadın-erkek arasındaki sosyal ve ekonomik fırsat eşitliklerinin dengelemesi bağlamında yürütülen çalışmaların da son derece yavaş ilerlemesi nedeniyle bu farkın 100 yıldan uzun bir süre daha kapatılamayacağı öngörülmektedir. Özet olarak, bu farkın kapanması ancak kadınların çalışma hayatının her alanında rahatça kendilerine yer bulabilmeleri ve kamusal görünürlüklerinin artmasıyla mümkündür. Bunun için de cinsiyet eşitliği kavramının toplumlar tarafından özümsemesini sağlanmalıdır.

Çalışmanın uygulama bölümünde ulaşılan bulgulara bakıldığında ise eşi polis olan evli katılımcıların %66'sının eşiyle aynı mesleği yapıyor olmalarının aile içi iletişim süreçlerinde pozitif bir etki yarattığını düşündükleri saptanmış ve polis-polis evliliklerinde sahip olunan çocuk sayısı arttıkça da evlilik uyum düzeyinin yükseldiği sonucuna varılmıştır. Buna ek olarak araştırmaya katılan kadın polislerin %78'i yaptıkları mesleğin karakterlerini etkilediğini düşünmektedir. Ayrıca katılımcıların %84'ü emniyet teşkilatı bünyesinde görev yaptıkları süre boyunca cinsiyet tabanlı herhangi bir sorun yaşamadığını ifade ederken geri kalan %16'lık kısım ise en az bir kez bu bağlamda bazı ufak olumsuzluklarla karşılaştığını ifade etmiştir. Karşılaşılan bu olumsuzlukların da bazı erkek polislerin kadın polislerle bir arada çalışmak istememe ve süt ya da doğum izni gibi konularda kadın polislere kırıcı birtakım ithamlarda bulunulması nedeniyle ortaya çıktığı görülmektedir. Diğer taraftan emniyet teşkilatında kadın polis olarak görev yapmanın bireysel ve kurumsal iletişim süreçleri çerçevesinde kadın polislere herhangi bir avantaj ya da dezavantaj sağlamadığı görülmektedir.

Katılımcıların polislik mesleğini tercih etme nedenleri incelendiğinde ise özellikle polisliğin baba mesleği olarak ön plana çıktığı görülmektedir. Bu bağlamda katılımcıların %45'inin polisliği tercih etmesinde doğrudan babaları tarafından bu mesleğe yönlendirilmiş oldukları saptanmıştır. Ayrıca polisliğin Türkiye'de itibarlı bir meslek olarak görülmesi ve sunduğu sosyoekonomik imkanların da katılımcıların meslek olarak polisliği seçmelerinde önemli bir etken olduğunu ifade etmek yanlış olmayacaktır. Buna ek olarak katılımcıların %66'sının polis olmaya karar verdiğinde ailesi tarafından desteklendiği, %16'sının ise aile ve yakın çevresinden bu konuda olumsuz geri dönüşler aldıkları saptanmıştır. Olumsuz geri dönüşlerin temelinde yatan ana etkenin de polisliğin katılımcıların aile ve yakınları tarafından genellikle erkeklerle özdeşleştirilmiş bir meslek dalı olarak görülmesi olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte katılımcıların %78'inin polisliği birincil meslek olarak diğer kadınlara önerdiği, %22'sinin de ikinci alternatif olarak diğer kadınlara önerebileceği saptanmıştır. Polisliği ikinci seçenek olarak önerebileceğini belirten katılımcıları bu şekilde düşünmeye iten ana unsurunda polislerin mesai saatlerinin yoğun oluşu nedeniyle aileleriyle yeterince vakit geçiremediklerini düşünmeleridir. Bu bağlamda Emniyet Genel Müdürlüğü tarafından yapılabilecek muhtemel düzenlemelerin özellikle ufak yaşta çocukları olan kadın polisler açısından mesleki verimin artırılmasına katkı sağlayabileceği gibi daha fazla kadının da polislik mesleğine yönelmesini sağlayabilir.

Bu araştırma çerçevesinde ulaşılan önemli bulgulardan bir diğeri de katılımcıların cinsiyetleri ve toplumsal kimliklerinin vatandaşa olan iletişim süreçlerini genellikle olumlu yönde etkilediğini düşünmeleridir. Ayrıca polis-vatandaş iletişim sürecini şekillendiren başat etmenlerden birinin de cinsiyetten ziyade polis-vatandaş etkileşiminin gerçekleştiği emniyet birimi olduğu gözlemlenmiştir. Bunun dışında emniyet teşkilatındaki görevlendirmelerde cinsiyetçi bir ayırım yapılmadığı, görevlendirmelerin esasen kişisel yetenekler göz önünde bulundurularak gerçekleştirildiği tespit

edilmiştir. Son olarak katılımcıların aile içi iletişim süreçleri üzerinde mesleklerinin önemli bir etki oluşturmadığı da bu çalışmadan çıkan önemli bir sonuç olarak göze çarpmaktadır.

Sonuç olarak, emniyet hizmetlerinin yürütülmesinde örgüt içi kişilerarası iletişimde rütbe, mesleki derece ve görev unvanları çerçevesinde ast üst ilişkisine dayalı hiyerarşik bir iletişim yapısı mevcuttur. Bu bağlamda emniyet mensubu kadın polislerin iş yaşamlarındaki örgüt içi kişilerarası iletişim süreçlerinin de çoğunlukla bu yüksek disiplinli hiyerarşik iletişim anlayışı etrafında şekillendiğini görülmektedir. Ayrıca kadın polislerin aile içi iletişim süreçlerinin ise hem mesleki hem de toplumsal kimlik ve aile yapısı paralelinde biçimlendiği gözlemlenmiştir.

KAYNAKÇA

- Akkaya, A. Y. (2019). Türk Modernleşmesinin Kadın-Asker Sembolü Sabiha Gökçen Üzerine Bir Değerlendirme. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 11(18), 2433-2462.
- Altuntaş, S., Atlı, A., & Kış, A. (2016). Öğrencilerin Mesleki Olgunluk Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre Meta Analizi. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 0(31), 88-106.
- Arslan, M. (2012). İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kadın Çalışanların İş Doyumları Üzerindeki Etkisi. *Birey ve Toplum*, 2(3), 99-113.
- Avcil, C. (2020). Kesişimsellik: Feminizmde Kapsam Genişlemesine Doğru. *Şarkiyat İlmi Araştırmalar Dergisi*, 12(4), 1290-1312.
- Avcil, C. (2020). Milliyetçiliğin Toplumsal Cinsiyet İle İlişkisine Dair Kuramsal Bir Bakış. *Mukaddime*, 468-484.
- Aydın, A. H. (1996). *Polis Meslek Hukuku*. Ankara: Doğu Matbaası.
- Beşer, F. (2003). *Kadının Çalışması ve Sosyal Güvenliği*. İstanbul: Bilge Yayıncılık.
- Bingöl, O. (2014). Toplumsal Cinsiyet Olgusu ve Türkiye'de Kadınlık. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16(1), 108-114.
- Çakırlar, A. (2012). Polislerde Evlilik Uyumunu Etkileyen Bazı Değişkenlerin İncelenmesi, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Prof. Dr. Ersin Altuntaş), Sakarya: Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitimde Psikolojik Hizmetler Bilim Dalı.
- Çalışkan, M. ve Mencik, Y. (2017). Polislik Mesleğinde Halkla İlişkilerin Önemi ve Polislerin Vatandaş Bakışı Üzerine Bir Araştırma: İstanbul Örneği. *Akademik Bakış Dergisi* 0(60), 494-519.
- Deaux, K. ve LaFrance, M. (1998). Gender. D. T. Gilbert, S. T. Fiske, & G. Lindzey (Dü). *The Handbook of Social Psychology* İçinde (4. b., Cilt 1, s. 788-827). Boston: McGraw-Hill.
- Demirel, C. (2016). Kadın Erkek Eşitsizliği Vehmini Uyandıran Konular ve Bu Konuyla İlişkili Ayetlerin Yorumları. *Kırıkkale İslami İlimler Fakültesi Dergisi*, 1(1), 63-74.
- Dikici, A. (2008). Cumhuriyetin İlk Yıllarında Türk Polis Teşkilâtı (1923-1938). *Atatürk Araştırma Merkezi Dergisi*, 24(72), 719-756.
- ECB. (2012). *Euro Area Labour Markets and the Crisis October 2012 Structural Issues Report*. Frankfurt am Main/Germany: European Central Bank.
- Erdoğan, F. (2002a). Eğitim Programlarının Geliştirilmesine İlişkin Bir Çalışma. *Çağın Polisi Dergisi* 0(13). <https://www.caginpulisi.com.tr/egitim-programlarinin-gelistirilmesine-iliskin-bir-calisma/> adresinden 15.01.2021 tarihinde alındı.
- Erdoğan, F. (2002b). Polis Meslek Yüksek Okulları Eğitim Programlarının Geliştirilmesine İlişkin Bir Çalışma. *Çağın Polis Dergisi* 0(14). <https://www.caginpulisi.com.tr/polis-meslek-yuksekokullari-egitim-programlarinin-gelistirilmesine-iliskin-bir-calisma2-gecen-sayidan-devam/> adresinden 15.01.2021 tarihinde alındı.
- Eurostat. (2020). *Police Officers, Proportion of Women, EU-27, Average 2016-2018*. European Commission-Eurostat: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Police_officers,_proportion_of_women,_EU-27,_average_2016-2018_\(%25\).png#file](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Police_officers,_proportion_of_women,_EU-27,_average_2016-2018_(%25).png#file) adresinden 07.02.2021 tarihinde alındı.
- Eurostat. (2021). *Personnel in the Criminal Justice System By Sex - Number and Rate for the Relevant Sex Group*. European Commission-Eurostat: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/crim_just_job/default/table?lang=en adresinden 06.02.2021 tarihinde alındı.
- Feeney, J.; Peterson, C. ve Noller, P. (1994). Equality and Martial Satisfaction Over The Family Life Cycle. *Personal Relationships*, 1(1), 83-99.
- Flanagan, D. (2009). Women in Policing. *Politics, Bureaucracy & Justice*, 1(1), 7-16.

- Geçit, B. (2013). John Stuart Mill'de Kadının Toplumsal Konumu. *Beytulhikme An International Journal of Philosophy*, 3(2), 105-127.
- Harman, Ö. F. (1997). Havvâ. *Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi* İçinde (Cilt: 16, s. 542-545). İstanbul: Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları.
- HEAŞ. (2021). *Sabiha Gökçen'in Hayatı*. Havaalanı İşletme ve Havacılık Endüstrileri A.Ş. (HEAŞ): <https://www.sgairport.com/sabiha-gokcen-havalimani/hayati> adresinden 15.02.2021 tarihinde alındı.
- Jellinek, W. ve Berkin, N. M. (2011). Modern Polis Hukuku ve İdarede Polis Teşkilatının Taksimine Dair Düşünceler. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 16(1-2), 380-389.
- McDermott, P. J. ve Hulse, D. (2012). *Interpersonal Skills Training in Police Academy Curriculum*. FBI Law Enforcement and Bulletin: <https://leb.fbi.gov/articles/focus/focus-on-training-interpersonal-skills-training-in-police-academy-curriculum> adresinden 05.02.2021 tarihinde alındı.
- Mitchel, J. ve Oakley, A. (1998). *Kadın ve Eşitlik*, (3. Baskı). (Çev. Berktaş, F.) İstanbul: Pencere Yayınları.
- Moya, M.; Exposito, F. ve Ruiz, J. (2000). Close Relationships, Gender, and Career Saliency. *Sex Roles*, 42(9-10), 825-846.
- Okumuş, E. (2019). Fârâbî Felsefesinde Toplum Teması. *Hitit Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 18(35), 49-74.
- Önder, Ö. R. (2017). *İletişim ve Davranış*. [PowerPoint slaytı]. <https://acikders.ankara.edu.tr/mod/resource/view.php?id=5515> adresinden 10.02.2021 tarihinde alındı.
- Pekel, E. (2019). Toplumsal Cinsiyet Roller ve Kadının Çalışma Hayatındaki Konumu. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), 30-39.
- Piliavin, J. A. ve Charng, H.-W. (1990). Altruism: A Review of Recent Theory and Research. *Annual Review of Sociology*, 16(1), 27-65.
- Polis Teşkilât Kanunu. (1932, 6 Temmuz). Resmi Gazete (Sayı: 2143). Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/2143.pdf> adresinden 10.02.2021 tarihinde erişildi.
- Rabe-Hemp, C. E. (2008). Female Officers and the Ethic of Care: Does Officer Gender Impact Police Behaviors? *Journal of Criminal Justice*, 36(5), 426-434.
- Schuck, A. M. ve Rabe-Hemp, C. (2014). Citizen Complaints and Gender Diversity in Police Organisations. *An International Journal of Research and Policy*, 3(2), 32-63.
- Smith, T. W. (2003). *Altruism in contemporary America: A Report from the National Altruism Study*. National Opinion Research Center, University of Chicago. Report Prepared for the Fetzer Institute.
- Sunar, L. (2020). *Türkiye'de Çalışma Hayatı ve Meslekler*. İstanbul: Toplumsal Yapı Araştırmaları.
- Taşbaş, K. (2010). Emniyet Teşkilatında Çalışan Kadın Polislerin İş ve Yaşam Koşullarının Değerlendirilmesi, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Prof. Dr. Faruk Sapancalı), İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı.
- TDK. (2019). *Güncel Türkçe Sözlük*. Türk Dil Kurumu Sözlükleri: <https://sozluk.gov.tr/> adresinden 08.02.2021 tarihinde alındı.
- TÜİK. (2014). *İl Düzeyinde Yaşam Memnuniyeti, 2013 [Haber bülteni]*. Türkiye İstatistik Kurumu: <https://tuikweb.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18507> adresinden 10.03.2021 tarihinde alındı.
- TÜİK. (2016). *Aile Yapısı Araştırması, 2016 [Haber bülteni]*. Türkiye İstatistik Kurumu: <https://tuikweb.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21869> adresinden 16.03.2021 tarihinde alındı.
- TÜİK. (2020). *İstatistiklerle Kadın, 2019 [Haber bülteni]*. Türkiye İstatistik Kurumu: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2019-33732> adresinden 14.03.2021 tarihinde alındı.
- TÜİK. (2021). *Toplumsal Yapı ve Cinsiyet İstatistikleri*. Türkiye İstatistik Kurumu: https://tuikweb.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1068 adresinden 06.02.2021 tarihinde alındı.
- Ünlü, D. G. (2019). Kişilerarası İletişim Sürecinde Toplumsal Cinsiyet Kimliği Kalıpyargılarının Belirlenmesi: İletişim Kaynağının Beden Dili Üzerinden Bir İnceleme. *Erciyes İletişim Dergisi*, 6(1), 243-262.

-
- Vatandaş, C. (2011). Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyet Rollerinin Algılanışı. *Istanbul Journal of Sociological Studies*, 0(35), 29-56.
- Victoria Police. (2019). *Women in Policing*. Victoria Police: <https://www.police.vic.gov.au/100-years-women-policing> adresinden 07.02.2021 tarihinde alındı.
- WEF. (2015). *The Global Gender Gap Report 2015*. Cologne/Geneva-Switzerland: World Economic Forum.
- WEF. (2021). *It's Back to the Future as Women's Pay Finally Equals Men's... from 2006*. World Economic Forum: <https://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/press-releases/> adresinden 18.02.2021 tarihinde alındı.
- Yıldız, E.; Karaaslan, İ. A. ve Gültekin, B. (2008). Polis Adaylarının Duygusal Zekalarıyla Polislik Mesleğine İlişkin Tutumlarının İncelenmesi: Rüştü Ünsal PMYO Örneği. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(9), 15-29.
- Yıldız, S. (2017). Türkiye'de Kadın Polis İstihdamının Analizi. *Marmara Üniversitesi Siyasal Bilimler Dergisi*, 5(1), 113-135.
- Yılmaz, S. (2018). Türkiye'de Kadınların Çalışma Hayatındaki Yeri ve Sosyal Güvenlik Hukuku Düzenlemeleri. *Sosyal Çalışma Dergisi*, 2(2), 63-80.
-