

EMNİYET TEŞKİLATINDA ARTAN İNTİHAR VAKALARI

Kurumsal Dinamikler ve Çözüm Önerileri

2025

DURUM RAPORU

Bu rapor, Anahtar Parti'nin, Türkiye Emniyet Teşkilatı'nda artan polis intiharlarını örgütsel, psikososyal ve yapısal boyutlarıyla ele alarak, bütüncül ve bilim temelli çözüm önerilerini sunmaktadır.

EDİTÖRLER

PROF.DR.ÖZCAN GÜNGÖR

AR-GE ve PARTİ İÇİ EĞİTİM OKULU BAŞKANI

DR.ECE AYNUR ONUR

AR-GE ve PARTİ İÇİ EĞİTİM OKULU BAŞKAN YARDIMCISI



A
PARTİ

ANAHTAR PARTİ

AR-GE ve PARTİ İÇİ EĞİTİM OKULU BAŞKANLIĞI



Anahtar Parti Yayınları | Anahtar Party Publications

Hilal Mah. Rabindranath Tagore Cd. No:66, 06550 Ankara, Türkiye
Web: <https://anahtarparti.org> - eposta: arge@anahtarparti.org

Yayın Adı <i>Publication Name</i>	: Emniyet Teşkilatında Artan İntihar Vakaları: Kurumsal Dinamikler ve Çözüm Önerileri <i>Rising Suicide Cases in the Turkish National Police Organization: Institutional Dynamics and Policy Recommendations</i>
Yayın No <i>Publication Number</i>	: 13
Yayın Serisi <i>Publication Series</i>	: AR-GE Durum Raporu Serisi <i>R&D Situation Report Series</i>
Seri No <i>Serial Number</i>	: 4

Editörler <i>Editors</i>	: Prof. Dr. Özcan Güngör	Dr. Ece Aynur Onur
Unvanı <i>Title</i>	: Hacı Bayram Veli Üniversitesi Öğretim Üyesi/ Anahtar Parti Genel Başkan Yardımcısı AR-GE ve Parti İçi Eğitim Okulu Başkanı <i>Academic Member of the Hacı Bayram Veli University/ Anahtar Party Deputy Chairperson Chair of R&D and Party Academy</i>	: Askeri Antropoloji Dr. / Anahtar Parti AR-GE Başkan Yardımcısı Stratejik Analiz ve Kamuoyu Araştırmaları (SAKA) Birim Başkanı <i>Ph.D. Military Anthropology / Anahtar Party Deputy of R&D Chair of Strategic Analysis and Public Opinion Research Dept.</i>
Kurumu <i>Affiliation</i>	: Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi/ Anahtar Parti Genel Merkez AR-GE Başkanlığı <i>Ankara Hacı Bayram Veli University/ Anahtar Party Department of R&D</i>	: Bağımsız Araştırmacı/ Anahtar Parti Genel Merkez AR-GE Başkanlığı <i>Independent Researcher/ Anahtar Party Department of R&D</i>

Sertifika No <i>Certificate Number</i>	: 78848
Telif <i>Copyright</i>	: Anahtar Parti Yayınları <i>Anahtar Party Publications</i>
Yayın Tarihi <i>Publication Date</i>	: 6 Haziran 2025 <i>June 6th, 2025</i>
Yayın Yeri <i>Place of Publication</i>	: Ankara, TÜRKİYE
Yayın Türü <i>Publication Type</i>	: Editoryal Rapor <i>Editorial Report</i>
Yayın Dili <i>Language</i>	: Türkçe <i>Turkish</i>
Yayınlandığı Ortam <i>Publishing Format</i>	: Kitapçık, PDF <i>Booklet, PDF</i>
Ebat <i>Dimensions</i>	: 15.5x23.5 cm
Baskı Sayısı <i>Edition</i>	: 1
Sayfa Sayısı <i>Page Count</i>	: 17
Atıf Bilgisi <i>Cite as</i>	: Güngör, Özcan - Onur, Aynur (ed.). Emniyet Teşkilatında Artan İntihar Vakaları: Kurumsal Dinamikler ve Çözüm Önerileri. Anahtar Parti Yayınları, 2025.

Kapak Tasarım <i>Cover Design</i>	: <i>AG graphics design</i>
Dizgi ve Mizanpaj <i>Typesetting and Layout</i>	: Burak Aytekin
Baskı Matbaası <i>Printing Press</i>	:

PARA İLE SATILAMAZ | CANNOT BE SOLD WITH MONEY

Tüm hakları Anahtar Parti'ye aittir. Yayıncının izni alınmadan kitabın tümünün veya bir kısmının elektronik, mekanik ya da fotokopi yoluyla basımı, çoğaltılması yapılamaz. Yalnızca kaynak gösterilerek kullanılabilir.

All rights belong to Anahtar Party. All or part of the book cannot be printed or multiplied electronically, mechanically or photocopied without the permission of the publisher. It can only be used by citing the source

İÇİNDEKİLER

	SAYFA
Yönetici Özeti	02
Executive Summary	04
1. Giriş	06
2. Yöntem	07
3. Bulgular: Polis intiharları yapısal bir sorunun görünür yüzüdür.	07
3.1. Tükenmişlik (Burnout) Sendromu	07
3.2. Give-Up-İtis (Dünyadan Vazgeçme) Sendromu	07
3.3. İntihar Bulaşı (Suicide Contagion) riski	08
3.4. Emniyet Teşkilatı Sivil Toplum Kuruluşları Birliği'nin 2024 yılı "Emniyet Teşkilatındaki İntiharlar ve Sorunlara yönelik anket araştırması"	08
4. Tartışma: Fiziksel koşulların kötü yönetimi	10
4.1. Fiziksel koşulların yönetilememesi	10
4.2. Psikolojik ve manevi koşulların yetersizliği	11
5. Sonuç ve çözüm önerileri: Kurumsal ve psikososyal müdahale alanları	13
5.1. Kurum aidiyetinin güçlendirilmesi	13
5.2. Kurumsal kültür ve kimliğin güçlendirilmesi	13
5.3. Emir-Komuta zincirinin güçlendirilmesi ve Ast-Üst güven ilişkisinin tesis edilmesi	13
5.4. Mobbingin önlenmesi	14
5.5. Mesleki tatminin artırılması	14
5.6. Sosyal imkanlar ve psikolojik destek	15
5.7. Polis memurluğunda hiyerarşik yapının güçlendirilmesi	16
Kaynaklar	17

Yönetici Özeti

Emniyet Genel Müdürlüğü, 2023 yılı itibarıyla 352.188 personeliyle Türkiye’de kamu güvenliği hizmeti sunan en büyük yapılardan biridir. Ancak 2024’te 73, 2025’in ilk dört ayında ise 36 polis intiharı yaşanmış; bu veriler, bireysel vakaların ötesine geçerek sistemik bir krizle karşı karşıya olduğumuzu ortaya koymuştur.

Bu rapor, Emniyet Teşkilatı’ndaki intihar vakalarını yalnızca bireysel psikolojik sorunlar üzerinden değil; örgütsel yapı, psikososyal koşullar ve kurumsal kültür açısından ele almakta; çözüm önerilerini disiplinler arası verilerle desteklemektedir. Temel veri kaynakları arasında 2024 yılında 15.360 polis memuruyla yapılan anket çalışması, yarı yapılandırılmış mülakatlar ve ilgili akademik literatür yer almaktadır.

Temel Bulgular:

- İntiharlar sistemik bir yapısal sorunun göstergesidir.** En yaygın nedenler arasında mobbing (%99), düzensiz mesai (%98,5), sosyal izolasyon (%87) ve aidiyet eksikliği (%96,9) yer almaktadır.
- Her 3 polis memurundan 1’i hayatında en az bir kez intiharı düşünmüştür.**
- Polislerin %74,8’i intihar eden ya da girişiminde bulunan bir meslektaşını tanımaktadır.** Bu durum, kolektif travma ve kurum içi güven krizini derinleştirmektedir.
- İntiharlar sadece bireysel değil; aynı zamanda kurumsal motivasyon kaybı, duygusal tükenme (burnout) ve toplumsal güvenlik üzerinde domino etkisi yaratan bir krizdir.**

Temel Nedenler:

- Fiziksel Koşullar:** Aşırı mesai, düşük ücret, görev yerinin sık değişimi ve iş-özel yaşam dengesinin kurulamaması.
- Psikolojik/Manevi Koşullar:** Mobbing, sahipsizlik hissi, kurumsal destek eksikliği, ast-üst ilişkilerindeki bozulma ve mesleki anlam kaybı.
- Kurumsal Kültür Sorunları:** Emir-komuta zincirinin zayıflaması, liyakat dışı terfiler, aidiyet duygusunun aşınması ve personel arasında güvensizlik.

Çözüm Önerileri (Özet):

- Aidiyetin Güçlendirilmesi:** Kurumsal değerler, ödüllendirme sistemleri ve katılımcı yönetim anlayışı yaygınlaştırılmalıdır.
- Liderlik Reformu:** Amir kadrolarına liderlik, empati ve kriz yönetimi odaklı eğitimler verilmeli; şeffaf terfi ve disiplin mekanizmaları oluşturulmalıdır.

- **Mobbinge Mücadele:** Amir performansı astlar tarafından da değerlendirilmeli; kurum içi danışmanlık ve arabuluculuk birimleri kurulmalıdır.
- **Mesleki Tatmin:** Polislik mesleğinin anlamı güçlendirilerek başarı ve katkılar görünür hale getirilmelidir.
- **Psikolojik Destek ve Sosyal Politikalar:** Ruh sağlığı desteği yaygınlaştırılmalı; aile dostu uygulamalar ve 7/24 erişilebilir psikolojik destek hatları kurulmalıdır.
- **Polis Memurluğunda Hiyerarşık Yapının Güçlendirilmesi:** Bu neri, Emniyet Teşkilatı'nda polis memuru rütbesi içinde kdeme dayalı bir i hiyerarşı oluşturularak personelin kariyer gelişimini teşvik etmeyi, mesleki motivasyonu artırmayı ve kurumsal aidiyeti güçlendirmeyi amaçlamaktadır.

Sonuç:

Polis intiharları, yalnızca bireylerin yaşadığı psikolojik çöküşler değil; aynı zamanda kurumsal yapının yetersizliklerini ve çözülmekte olan sosyal destek sistemlerini ifşa etmektedir. Bu durumun sürdürülebilir kamu güvenliğini tehdit ettiği açıktır. Kurumsal kültürün dnştrlmesi, liderlik tarzlarının revize edilmesi ve psikososyal destek sistemlerinin güçlendirilmesi, Emniyet Teşkilatı'nın yeniden yapılandırılmasında ncelikli adımlar olmalıdır.

Executive Summary

As of 2023, the Turkish National Police Organization (TNPO) employs 352,188 personnel, making it one of the largest public security institutions in the country. However, 73 officers died by suicide in 2024, and 36 more in the first four months of 2025—indicating a systemic crisis far beyond isolated individual tragedies.

This report analyses police suicides not merely as personal psychological issues but as the outcome of broader organizational, psychosocial, and cultural conditions. It is based on a mixed-methods approach, incorporating data from a 2024 national survey of 15,360 officers, semi-structured interviews with personnel across ranks, and a comprehensive interdisciplinary literature review.

Key Findings:

- **Suicides reflect a structural, institutional crisis.** The most cited causes include mobbing (99%), irregular work hours (98.5%), social isolation (87%), and a perceived lack of institutional support (96.9%).
- **1 in 3 police officers reported having suicidal thoughts at some point in their career.**
- **Nearly 75% have personally known a colleague who died by suicide or attempted it.** This indicates widespread collective trauma and a deep erosion of institutional morale.
- **These are not merely personal losses, but signs of widespread emotional burnout and institutional dysfunction with potential ripple effects on public trust and safety.**

Core Risk Factors:

1. **Physical Conditions:** Excessive overtime, inadequate compensation, frequent reassignments, and disrupted work-life balance.
2. **Psychological and Moral Strain:** Mobbing, feelings of abandonment, lack of recognition, broken chains of command, and loss of meaning in the profession.
3. **Cultural Breakdown:** Weakened leadership, non-merit-based promotions, and a growing culture of mistrust within the institution.

Policy Recommendations (Summary):

- **Strengthening Institutional Belonging:** Reinforce core values, establish transparent reward systems, and promote inclusive decision-making processes.
- **Leadership Reform:** Train superiors in leadership, empathy, and crisis management; ensure transparency in promotions and disciplinary actions.

- **Anti-Mobbing Measures:** Implement anonymous upward feedback mechanisms; create internal mediation and advisory bodies for resolving conflicts.
- **Boosting Professional Satisfaction:** Emphasize the social value of policing; celebrate achievements and reinforce a sense of contribution and purpose.
- **Psychosocial and Family-Oriented Policies:** Expand access to mental health professionals and 24/7 support lines; provide family-friendly benefits and social activities.
- **Strengthening the Hierarchical Structure in Police Ranks:** This proposal aims to establish a seniority-based internal hierarchy within the rank of police officer in the Turkish National Police, in order to encourage career development, enhance professional motivation, and strengthen institutional loyalty.

Conclusion:

Police suicides are not isolated events but indicators of a deeper organizational malfunction and failing support structures. Left unaddressed, they threaten the sustainability of public security. Institutional transformation—particularly in leadership style, cultural values, and psychological support systems—is urgently needed to rebuild trust, morale, and mission-driven motivation within the Turkish National Police.

1. Giriş

Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nde kamu güvenliği hizmeti veren devlet kurumlarının başında gelen Emniyet Genel Müdürlüğü, 2023 yılı itibarıyla 352.188 personeliyle kamu sektörünün en büyük yapılarından biridir (Emniyet, 2024). Emniyet Teşkilatı, devlete ait meşru şiddet tekelinin en somut temsilcilerinden biri olmakla birlikte, personeli yüksek stres altında çalışan ve bu sebeple çeşitli ruhsal bozukluklara açık bireylerden oluşmaktadır. 2024 yılında 73, 2025 yılının ilk dört ayında ise 36 polis memurunun intihar ettiği bildirilmiştir (emniyetintiharaniiti.org, 2025). Bu veriler, Türkiye Cumhuriyeti Emniyet Teşkilatı'nda son iki yıl içinde toplamda 109 can kaybı yaşandığını ve yaşanan intiharların bireysel olayların ötesine geçerek sistemik bir krize işaret ettiğini göstermektedir.

Sadece sayılarla ifade edilen bu kayıplar, her biri bir vatan evladının trajik sonunu temsil etmektedir. Özellikle 10 Nisan 2025 tarihinde, bir özel harekât polisinin AK Parti Genel Merkezi önünde yaşamına son vermesi hem sembolik hem de kurumsal düzeyde büyük bir travmaya yol açmıştır. Bu olayın, 10 Nisan 1845 tarihinde kurulan Polis Teşkilatı'mızın 180'inci kuruluş yıl dönümünde gerçekleşmiş olması, intiharların sadece bireysel trajediler olmadığını; aynı zamanda toplumsal, kurumsal ve psikolojik çöküntünün de dışı vurumu olduğunu göstermektedir.

Emniyet Teşkilatı'ndaki bu tür vakaların artış göstermesi, istatistiksel olarak yalnızca bireyleri değil, kurumsal morali, personel devinimini ve kamu güvenliği sisteminin bütünlüğünü tehdit eden bir gelişme olarak ele alınmalıdır. Bu veriler, yaşanan can kayıplarının sadece niceliksel değil, aynı zamanda niteliksel olarak da yüksek bir öneme sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

Emniyet Teşkilatı'nda yaşanan intihar vakaları, kurum içindeki psikososyal risklerin yalnızca yüzeyde görülebilen kısmını temsil etmektedir. Böylesi geniş bir insan kaynağının psikolojik dayanıklılığı, yalnızca bireysel sağlık açısından değil, aynı zamanda kamu güvenliği ve kurumsal sürdürülebilirlik açısından da kritik öneme sahiptir.

Polis memurlarının yalnızca kendilerine yönelttikleri intihar vakaları değil, aynı zamanda aile üyelerine yönelik şiddet eğilimleri de önemli bir alarm göstergesidir. Literatürde bu tür davranışların artış göstermesi, meslek grubuna özgü stresörlerin (örneğin kronik travmatik maruziyet, düzensiz mesai, sosyal izolasyon) aile içi dinamikleri olumsuz etkilediğini ortaya koymaktadır (Violanti et al., 2012; Roberts & Chan, 2013).

Emniyet Teşkilatı'nda yaşanan intiharlar, toplumsal düzeydeki psikolojik kırılmaların en belirgin tezahürlerinden biri olarak değerlendirilebilir. Zira polislik mesleği, devletin **meşru şiddet tekelini** temsil eden ve halkla doğrudan temas hâlinde olan bir meslektir (Weber, 1919). Bu nedenle, Emniyet personeli arasında yaşanan intihar vakaları yalnızca bireysel trajedilerle sınırlı kalmamakta; toplumsal düzeyde bir **"domino etkisi"** yaratarak, geniş kitlelerde güvensizlik, moral çöküntüsü ve psikolojik bulaş (Suicide Contagion) riski oluşturmaktadır (Gould & Lake, 2010). Bu nedenle, hiç vakit kaybetmeden Emniyet Teşkilatı'mızda artan intihar vakalarının önüne geçilmesi için acil eylem planı hazırlanması gerekmektedir.

2. Yöntem

Bu çalışmada, nitel ve nicel veri toplama teknikleri birlikte kullanılmıştır. Emniyet Teşkilatı Sivil Toplum Kuruluşları Birliği'nin 2024 yılında 15.360 personelle gerçekleştirdiği anket çalışması ve bu çalışmaya eşlik eden farklı rütbe ve görev kademelerinde bulunan polis memurlarıyla yürütülen yarı yapılandırılmış mülakatlar temel veri kaynakları olarak değerlendirilmiştir. Ayrıca tıp, psikoloji, sosyoloji ve yönetim bilimlerinden elde edilen literatür desteğiyle çözüm önerileri yapılandırılmıştır.

Bu interdisipliner analiz, Emniyet Teşkilatı'nın mevcut yapısının yalnızca bireysel değil, kurumsal düzeyde de stres üreten faktörlerle şekillendiğini ortaya koymakta; dolayısıyla çözüm önerilerinin yalnızca bireye değil, kurumsal kültüre, yönetime ve sosyal dinamiklere yönelik olması gerektiğini göstermektedir.

3. Bulgular:

Polis İntiharları Yapısal Bir Sorunun Görünür Yüzüdür

Emniyet Teşkilatı'nda yaşanan intihar nedenli can kayıpları, yalnızca bireysel patolojilerle değil; örgütsel, psikolojik ve sosyokültürel boyutları olan çok katmanlı bir yapı ile ilişkilidir. Bu durum, tıp ve askeri psikoloji literatüründe yer alan belirli psikolojik sendromlarla açıklanabilir. Bunlar arasında en yaygın şekilde değerlendirilen kavramlardan biri **"tükenmişlik sendromu" (burnout)**, bir diğeri ise özellikle askeri ve yüksek stres altındaki ortamlarda gözlemlenen **"give-up-itis"** ya da Türkçe tercümesi ile **"dünyadan vazgeçme sendromu"** olarak tanımlanmaktadır.

3.1. Tükenmişlik (Burnout) Sendromu

Maslach, Schaufeli ve Leiter (2001) tarafından geliştirilen tükenmişlik modeli, bireyin iş yaşamında sürekli strese maruz kalması sonucunda yaşadığı **duygusal tükenme**, **kişisel başarı hissinde azalma** ve **duyarsızlaşma** gibi belirtileri kapsamaktadır. Bu sendrom, özellikle bireyin fiziksel ve duygusal gereksinimlerinin örgütsel ortamda yeterince desteklenmemesi durumunda ortaya çıkmakta ve kamu güvenliği gibi yüksek riskli sektörlerde çalışan bireylerde daha sık gözlemlenmektedir.

3.2. Give-Up-İtis (Dünyadan Vazgeçme) Sendromu

Askeri psikoloji alanında Leach (2018a & 2018b) tarafından tanımlanan "give-up-itis" ise; ekstrem stres koşulları altında kişinin yaşamı sürdürme motivasyonunu kaybetmesiyle kendini gösteren bir sendromdur. Bu sendromda, kişi dışsal motivasyon kaynaklarından ve içsel psikolojik dirençten yoksun hale gelir; fizyolojik olarak sağlıklı olmasına rağmen yaşamdan çekilme eğilimi gösterir.¹

¹ Uzun süre yüksek stresli durumlarda ve hayatı idame modunda kalmak dopamin fonksiyon bozukluğuna neden olarak beynin prefrontal lobunda hasara neden olabilir. Bkz: John Leach, 2018a ve 2018b, "Give-up-itis" revisited: Neuropathology of extreme stress disorder in survival situations", *Brain Research Bulletin*, Volume 142, Part B, 2018, Pages 347-360.

3.3. İntihar Bulaşı (Suicide Contagion) Riski

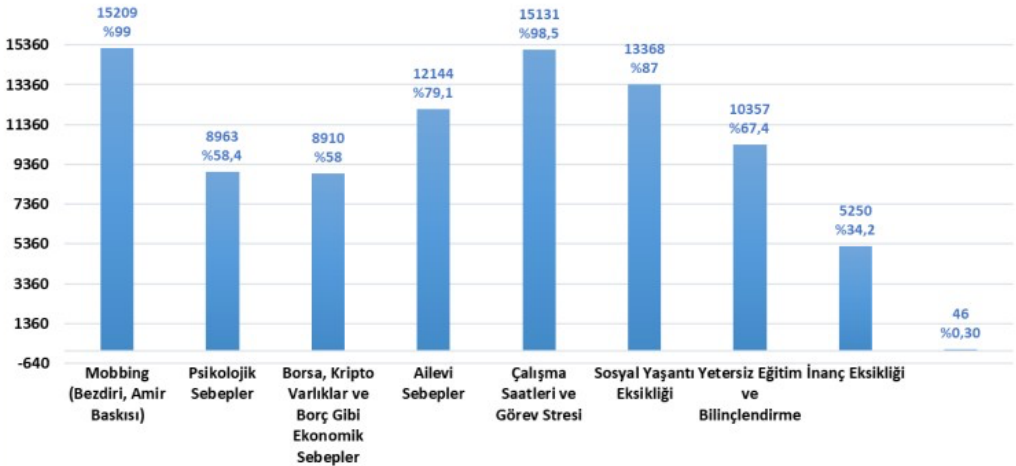
Güncel bilimsel araştırmalar hem **tükenmişlik sendromunun** hem de **intihar davranışının** kurumlar ve topluluklar içerisinde bulaşıcı nitelik taşıyabildiğini ortaya koymaktadır. Bu olgu, literatürde **"suicide contagion"** olarak tanımlanmakta ve özellikle kapalı ya da yüksek stres barındıran kurumsal yapılarda etkisinin daha belirgin olduğu belirtilmektedir (Gould & Lake, 2010). Bu bağlamda, bir polis memurunun intiharı yalnızca bireysel bir ruhsal çöküş değil, aynı zamanda diğer çalışanlar üzerinde psikolojik bir tetikleme etkisi yaratarak yeni vakaları teşvik edebilen sistemsel bir tehdittir (Stack, 2003).

Bu nedenle, Emniyet Teşkilatı'nda son yıllarda artan intihar vakaları karşısında, gecikmeden kapsamlı ve çok boyutlu bir **acil eylem planı** hazırlanması zaruridir. İntiharların önlenmesine yönelik stratejiler yalnızca psikolojik destek uygulamalarıyla sınırlı kalmamalı; aynı zamanda kurumsal yapı, çalışma koşulları, liderlik modeli ve sosyal destek sistemleri açısından da yeniden yapılandırılmalıdır.

3.4. Emniyet Teşkilatı Sivil Toplum Kuruluşları Birliği'nin 2024 yılı "Emniyet Teşkilatı'ndaki İntiharlar ve Sorunlara Yönelik Anket Araştırması"

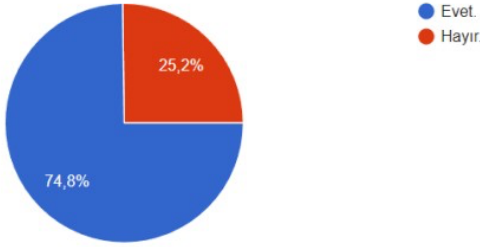
Emniyet Teşkilatı Sivil Toplum Kuruluşları Birliği tarafından 2024 yılında gerçekleştirilen geniş ölçekli saha çalışması, bu rapor için önemli bir veri kaynağı sunmaktadır (emniyet.org.tr, 2024). Toplam **15.360 polis memuru** ile yapılan bu anket çalışmasının özünü oluşturan ilk üç soru, personelin maruz kaldığı stres kaynaklarını, kurumsal aidiyet düzeylerini ve psikososyal dayanıklılık yapılarına ışık tuttuğu için soruları ve cevapları burada ele almakta fayda vardır.

Soru 1: Ankette sorulan "Sizce Emniyet Teşkilatı'nda intiharların temel sebebi ya da sebepleri nelerdir?" sorusuna cevap olarak (Emniyet, 2024, s.16);



1. Mobbing (bezdire ve amir baskısı) (%99),
2. Çalışma saatleri ve görev süresi (%98,5),
3. Sosyal yaşantı eksikliği (%87),
4. Ailevi sebepler (%79,1),
5. Yetersiz Eğitim ve Bilinçlendirme (%67,4),
6. Psikolojik Sebepler (%58,4),
7. Borsa Kripto Varlıklar ve Borç Gibi Ekonomik Sebepler (%58),
8. İnanç Eksikliği (%34,2),
9. Diğer (%0,30) yanıtları verilmiştir.

Soru 2: “Emniyet Teşkilatı’ndaki İntiharlar ve Sorunlara Yönelik Anket Araştırması”nda sorulan *“Çevrenizde, intihar eden ya da intihar girişiminde bulunan bir meslektaşınız oldu mu? Bir başka deyişle intihar eden ya da girişimde bulunan bir meslektaş tanıdınız mı?”* sorusuna polis memurlarının **%74,8’i intihar eden ya da girişimde bulunan bir meslektaşları olduğu ifade etmiştir.** Emniyet Teşkilatı yapısında sık yer değiştirmeler, atamalar, ek ve il dışı görevler nedeniyle personel sirkülasyonu yüksek olmakla birlikte, her 4 polis memurundan 3’ünün intihar eden bir meslektaşının olması, intihar vakalarının veya girişimlerinin yalnızca bireyleri değil kolektifi fazlasıyla olumsuz etkilediğini göstermektedir. (Emniyet, 2024, s.11).



Soru 3: İntihar olgusu, bireysel değil, cemiyeti ilgilendiren bir sorundur. Emniyet Teşkilatı personeline yöneltilen *“Hiç intihar etmeyi düşündünüz mü? Başka bir deyişle intihar etme fikri hiç aklınızdan geçti mi?”* sorusuna, polis memurlarımızın **%35,2’si “Evet” cevabını vermiştir.** Dikkat çekmek isteriz ki; her 100 Emniyet Teşkilatı personelinden 35’inin intihar etmeyi düşünmüş veya aklından geçirmiş olması alarm verici bir bulgudur (Emniyet, 2024, s.12).

Emniyet Teşkilatı Sivil Toplum Kuruluşları Birliği’nin anket sonucu bulguları (2024) yanında farklı görev ve rütbelerdeki Emniyet personeli ile yaptığımız yarı yapılandırılmış mülakatlar, intihar vakalarının nedeninin **fiziksel koşulların kötü yönetimi ve duygusal/manevi ihtiyaçların karşılanmaması** olduğuna işaret etmektedir.

4. Tartışma:

Fiziksel/Psikolojik Koşulların Kötü Yönetimi ve Duygusal/Manevi İhtiyaçların Karşılanmaması

Fiziksel olarak aşırı mesai yükü, görev yerlerinin sık değişmesi, gece-gündüz ayırımının belirsizleşmesi, yüksek riskli görev tanımları ve suç failleriyle doğrudan temas gibi faktörler iş yükünü artırmakta; bu da kişisel tükenmeyi hızlandırmaktadır (Violanti et al., 2018).

Bununla birlikte, duygusal açıdan yönetilemeyen faktörler arasında amir baskısı ve mobbing, iş ve özel hayat arasındaki sınırların silikleşmesi, mesleki aidiyet duygusunun zayıflaması, örgütsel destek yoksunluğu, aile hayatı ile kurumsal taleplerin çatışması ve mesleki inanç kaybı gibi unsurlar öne çıkmaktadır (Anderson et al., 2002; Papazoglou & Andersen, 2014). Bu dinamikler, yalnızca bireysel bir tükenmişlik değil, aynı zamanda kurumsal yapının dönüşmesi ve çalışan bağlılığının zayıflaması anlamına gelmektedir.

4.1. Fiziksel Koşulların Yönetilememesi: Ekonomik Gerekçeler ve Aşırı Mesai Yükü

Türkiye’de hâkim olan siyasal söyleme göre, polislik mesleği bir "maaş mesleği" değil; bilakis vatana ve millete hizmet idealiyle yürütülen kutsal bir görevdir. Ancak 2024 yılında Emniyet Teşkilatı Sivil Toplum Kuruluşları Birliği tarafından yürütülen "Emniyet Teşkilatı’ndaki İntiharlar ve Sorunlara Yönelik Anket Araştırması" bu söylemi istatistiksel verilerle sorgular niteliktedir. Anket kapsamında, 15.360 polis memuruna yöneltilen "Emniyet Teşkilatı’nda görev yapma nedeniniz ya da motivasyonunuz nedir?" sorusuna verilen yanıtlar, %72,6’sının ekonomik sebepler (sabit maaş ve iş güvencesi), yalnızca %17,6’sının idealist motivasyonlar (vatana hizmet) ve %6,9’unun sosyal statü beklentisiyle mesleği tercih ettiğini ortaya koymuştur (Emniyet, 2024, ss.4-5).

Bu bulgular, polislerin büyük bir çoğunluğunun kamu güvenliğini sağlama görevini ekonomik zorunluluklarla yerine getirdiğini, dolayısıyla çalışma koşullarının ve ücret politikasının memnuniyet düzeyinde belirleyici olduğunu göstermektedir. Nitekim aynı ankette "Genel olarak Emniyet Teşkilatı personeli olmaktan memnun musunuz?" sorusuna %50’si "Hiç memnun değilim", %23’ü ise "Memnun değilim" yanıtını vermiştir. Memnuniyetsizlik oranının %73,3 olması, ekonomik gerekçelerle mesleğe girenlerin oranıyla (yaklaşık %72,6) neredeyse birebir örtüşmektedir (Emniyet, 2024, ss.4-5).

Emniyet mensupları, kamu görevlileri arasında en yüksek iş yüküne sahip gruplardan birini oluşturur. Standart bir kamu çalışanının ayda yaklaşık 160 saat çalıştığı bir sistemde, polis memurlarının ortalama aylık çalışma süresi 240 saate kadar çıkabilmektedir (Emniyet, 2024, s.7). Ayrıca bayram, gece, hafta sonu ve resmî tatil gibi dönemlerde yapılan mesai ek ücretlendirmeye tabi olmamakta; bu da

çalışma koşullarının maddi karşılığının düşüklüğünü ortaya koymaktadır (sözlü mülakat verileri).

Polis mesleği rutini gereği iş-özel yaşam dengesinin kurulamamasıyla dikkat çeker. Düzensiz mesai saatleri, sürekli görev değişiklikleri ve son dakika görevlendirmeleri nedeniyle personel hem fiziksel hem de duygusal olarak tükenmişlik riskiyle karşı karşıyadır. Polis memurlarının büyük kısmı, ailesiyle yeterli zaman geçirememekte; bu da meslek ile aile sorumlulukları arasında çatışma yaratmaktadır. Bu durum, yalnızca bireyin yaşam kalitesini değil, aynı zamanda görev verimliliğini de ciddi biçimde olumsuz etkilemektedir (Violanti et al., 2018).

Bununla birlikte, görev sırasında şiddet olaylarına sürekli maruz kalan polisler, zamanla toplumdan yabancılaşmakta ve genel olarak karamsar bir bakış açısı geliştirmektedirler. Bu bağlamda, ekonomik motivasyonla mesleğe başlayan bireylerin, zamanla gelir düzeyi, sosyal saygınlık ve görev yükü arasında yaşadıkları dengesizlik nedeniyle memnuniyetsizlik yaşamaları şaşırtıcı değildir.

2022 yılında Emniyet Genel Müdürlüğü tarafından yapılan bir açıklamada, polis intiharlarının temel nedeni olarak borsa ve kripto varlık yatırımlarındaki başarısızlıklar gösterilmiştir. Ancak bu açıklama, 2024 yılında gerçekleştirilen anket çalışmasının bulgularıyla örtüşmemektedir. İlgili ankette katılımcıların yalnızca %58'i ekonomik nedenleri intiharın ana sebebi olarak belirtirken; %99'u "mobbing", %98,5'i ise "düzensiz çalışma saatleri"ni öncelikli risk faktörleri olarak göstermiştir (Emniyet, 2024).

Dolayısıyla, intiharların yalnızca bireysel finansal başarısızlıklarla değil, daha derin ve sistemsel kurumsal sorunlarla bağlantılı olduğu anlaşılmaktadır. Emniyet Teşkilatı'nda yaşanan intiharlar, fiziksel koşulların yönetilememesi ve psikososyal destek sistemlerinin yetersizliği gibi çok boyutlu faktörlerin birleşiminden kaynaklanmaktadır.

4.2. Psikolojik ve Manevi Koşulların Yetersizliği: Zayıf Kurum Aidiyeti, Mobbing ve Mesleki Anlam Kaybı

Emniyet Teşkilatı Sivil Toplum Kuruluşları Birliği tarafından 2024 yılında gerçekleştirilen kapsamlı ankette, 15.360 polis memuruna "Görev esnasında sizi en çok strese sokan unsur nedir?" sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların %96,9'u bu soruya "sahipsizlik" (kurumsal destek eksikliği) cevabını verirken, %96,69'u "mobbing" (amir baskısı ve psikolojik taciz) yanıtını vermiştir (Emniyet, 2024, s.6). Benzer şekilde, aynı anketin farklı bir sorusunda da sahipsizlik ve mobbing sırasıyla %96,9 ve %96,5 oranlarında en yaygın sorunlar olarak tanımlanmıştır (Emniyet, 2024, s.3).

Bu bulgular, Emniyet personelinin büyük çoğunluğunun kendilerini yalnız hissettiklerini ve kurumsal aidiyet duygusunun ciddi biçimde zayıfladığını göstermektedir. Polis memurları, hem olumlu hem de olumsuz durumlarda teşkilatın ve amirlerin yanlarında olmadığını sıklıkla ifade etmektedir. Özellikle medya tarafından hedef gösterildikleri durumlarda, kurumun personeli korumak yerine, onları disiplin baskısı altına aldığına dair yaygın bir algı oluşmuştur (Emniyet, 2024, ss. 7, 27).

Yarı yapılandırılmış mülakatlara katılan polis memurları, bu sahipsizlik duygusunu "Sorumluluk çok, yetki yok" ifadesiyle özetlemiştir. Bu bağlamda, özellikle görev sırasında inisiyatif gerektiren kritik anlarda, kurumsal destekten yoksun kalacakları düşüncesiyle karar almaktan kaçındıkları ve paralize oldukları belirtilmiştir. Toplumdan olumsuz tepki alan **"olay yerinde müdahale etmeyen polis olgusu"**, halkın güvenliğini doğrudan etkileyebilecek olaylara zamanında müdahale edilmemesi gibi ciddi sonuçlar doğurmakta, böylece hem kurumun kamusal itibarı hem de vatandaşın kuruma olan güveni zedelenmektedir.

Anket sonuçları ve mülakat bulguları, Emniyet Teşkilatı'nda mobbingin yalnızca bireysel düzeyde değil, aynı zamanda kurumsal kültürün bir parçası haline geldiğine dair güçlü bir algının yerleşmiş olduğunu ortaya koymaktadır (Emniyet, 2024, s.8). Bu durumun tarihsel kökeni, özellikle 2016 sonrası FETÖ/PDY yapılanmasına yönelik operasyonlara ve sonrasında oluşan kurumsal yeniden yapılanma süreçlerine dayandırılmaktadır. Bu süreçte, liyakat temelli iç terfi mekanizmaları yerine, mülakat yöntemiyle dışarıdan personel alımı yapılmış ve kısa süreli eğitimlerle rütbeli personel kadroları doldurulmuştur.

Ancak bu uygulama, teşkilatta uzun yıllardır görev yapan personel arasında gerilime yol açmıştır. Benzer bir durum Türk Silahlı Kuvvetleri'nde astsubay-teğmen ilişkilerinde de gözlemlenmiştir. Emniyet içinde yaşanan bu ast-üst çatışması, emir-komuta zincirinin zayıflamasına, kurum içi güven ilişkilerinin bozulmasına ve birlik ruhunun aşınmasına neden olmuştur (Baycan & Tan, 2020).

Yüksek rütbeli personelin, astlarının emir ve talimatlara uymasını sağlamak için sert, mesafeli ve otoriter liderlik tarzını benimsemesi, özellikle alt kadrolarda mobbing şikâyetlerini artırmıştır. Polis memurlarının bıraktığı bazı intihar mektuplarında, açıkça kurumdan dışlandıklarını, sahipsiz kaldıklarını ve psikolojik baskı altında olduklarını ifade ettikleri görülmektedir. Bu belgeler, kurumsal sorunların yalnızca söylem düzeyinde değil, yaşam kayıplarıyla sonuçlanan bir gerçekliğe dönüştüğünü açıkça ortaya koymaktadır.

5. Sonuç ve Çözüm Önerileri:

Kurumsal ve Psikososyal Müdahale Alanları

Emniyet Teşkilatı'nda intihar vakalarının önlenmesine yönelik politika ve uygulamaların etkili olabilmesi, yalnızca bireysel müdahalelerle değil, aynı zamanda örgütsel yapının kökten iyileştirilmesiyle mümkündür. Bu bağlamda aşağıda sunulan çözüm önerileri, literatürle desteklenmiş çok boyutlu bir strateji çerçevesi sunmaktadır.

5.1. Kurum Aidiyetinin Güçlendirilmesi

Kurum aidiyeti, çalışanların kuruma yönelik psikolojik bağlılık ve sorumluluk hissidir. Bu hissin güçlenmesi hem bireysel motivasyonu hem de kurumsal verimliliği artırır (Meyer & Allen, 1991). Aidiyet duygusu yüksek bireyler, görevlerini sadece zorunlulukla değil, içsel tatminle yerine getirirler. Emniyet personelinin "Ben bu kurumun değerli bir parçasıyım" duygusunu taşıması, meslek içi tükenmişliği azaltmada koruyucu bir faktör işlevi görmektedir.

5.2. Kurumsal Kültür ve Kimliğin Güçlendirilmesi

Kurumsal değerlerin ve misyonun tüm personelce benimsenmesi, örgütsel bağlılığı doğrudan etkilemektedir. Özellikle güvenlik teşkilatlarında tarihsel miras, semboller, törenler ve üniforma gibi unsurlar, kurumsal kimliğin pekişmesini sağlar (Schein, 2010). Eğitim içeriklerinde Türk tarihinin, milli değerlerin ve ulusal güvenlik başarılarının öne çıkarılması mesleki anlamı ve motivasyonu artıracak, milli gururu güçlendirecektir. Bu değerler sadece yazılı belgelerde kalmamalı, üst kademe yöneticiler tarafından örnek davranışlarla sergilenmelidir.

5.3. Emir-Komuta Zincirinin Güçlendirilmesi ve Ast-Üst Güven İlişkisinin Tesis Edilmesi

Emniyet gibi hiyerarşik yapıya sahip kurumlarda ast-üst ilişkileri, personel memnuniyeti ve kurumsal iklim açısından belirleyici bir rol oynamaktadır (Yıldız, 2016). Bu ilişkinin sağlıklı olabilmesi için aşağıdaki uygulamalara ihtiyaç vardır:

- **Liderlik Eğitimi:** Amir pozisyonundaki personel, liderlik, kriz yönetimi ve empatik iletişim gibi konularda düzenli olarak eğitilmelidir. Ekip ruhu inşa edilerek, amir, emir verir pozisyondan ekibi yöneten lider pozisyonuna taşınmalıdır.
- **Adalet ve Şeffaflık:** Terfi, ödüllendirme ve disiplin işlemleri liyakat esasına dayanmalı; kararlar açık iletişimle personelle paylaşılmalıdır. Personel, kurum içinde adaletin var olduğuna inanmalıdır. Adalet duygusu, aidiyeti besler. Haksızlık, torpil veya ayrımcılık hissi mesleki inancı zedeler. Adaletli kararlar, liyakate dayalı terfiler, ödüllendirme ve disiplin süreçlerinde şeffaflık, açık iletişim ortamı çalışanın kuruma ve mesleğine olan güvenini artırır.

- **Katılım Kültürü:** Astların kurumsal kararlara katkı sağlayabileceği öneri ve geri bildirim sistemleri kurulmalıdır. Ast-üst ilişkileri güvene ve karşılıklı saygıya dayanmalıdır. Personelin fikirlerini ifade edebileceği, yönetime katkı sunabileceği kurum içi iletişim kanalları ve yapılar oluşturulmalıdır.
- **Ekip Ruhu:** Birlikte çalışan ekipler arasındaki güven ilişkisi, yalnızlık hissini azaltır ve kolektif motivasyonu güçlendirir (Lencioni, 2002). Zor koşullarda birlikte hareket eden ekip yapısı, polis memurlarının yalnız olmadığını hissettirir. Kurum içi dostluk, güven ve dayanışma, meslek sevgisini güçlendirir.

5.4. Mobbingin Önlenmesi

Mobbing, çalışan sağlığını tehdit eden ve tükenmişliği besleyen temel kurumsal sorunlardan biridir. Emniyet Teşkilatı gibi stres düzeyi yüksek ortamlarda mobbing, görev performansında zayıflamaya, karar alma süreçlerinde hata oranının artmasına neden olabilir (Einarsen et al., 2011). Mobbinge maruz kalan bir personel, görevini yaparken hata yapabilir, ani karar verme yetisi zayıflayabilir. Mobbingin önlenmesi, yalnızca bireysel bir sorun değil, kurumsal bir güvenlik ve liyakat meselesidir. Sağlıklı bir teşkilat yapısı için iş barışı ve takım ruhu esastır; mobbing bu yapıyı bozmaktadır. Emniyet Teşkilatı gibi yüksek sorumluluk taşıyan kurumlarda, bu tür içsel sorunların önüne geçmek, toplumun huzuruna ve devletin işleyişine doğrudan katkı sağlar.

- **Kurum İçi Personel Performans Değerlendirme Sisteminin Revizyonu:** Amirlerin yönetim biçimi, astlardan alınacak anonim geri bildirimlerle izlenmelidir. Emniyet Teşkilatı ve TSK gibi kurumlarda yukarıdan aşağıya değerlendirme geleneği vardır. Astlardan anonim geri bildirim alınarak yukarıya doğru bir değerlendirme kültürü oluşturulabilir.
- **Rehberlik Temelli İç Denetim:** Ceza odaklı değil, destekleyici denetim anlayışı benimsenmeli, rehberlik sistemi güçlendirilmelidir.
- **Kurum İçi Uyum ve Arabuluculuk Mekanizmaları:** Ast-üst çatışmalarında güvenli ve gizli bir biçimde devreye girebilecek iç uyum ve danışmanlık birimleri kurulmalıdır. Tarafların sorunları açıkça ifade edebileceği gizli ve güvenli iletişim kanalları oluşturulmalıdır.

5.5. Mesleki Tatminin Artırılması

Meslekî tatmin, bireyin yaptığı işten duyduğu anlam ve değer duygusuyla ilişkilidir. Özellikle güvenlik alanında çalışan bireyler için bu tatmin, tükenmişliği önleyici bir tampon görevi görmektedir (Herzberg, 1966).

"Polislik, sadece bir iş değil; bir anlam, bir duruş, bir yaşam biçimidir." Bu anlamı hissedebilen her memur, görevini sadece zorunluluk olarak değil, bir **ideal** olarak yerine getirir. Kurum olarak da bireysel olarak da yapılacak her şey, bu anlamı güçlendirmek üzerine kurulmalıdır.

- **Mesleğin Anlam ve Değerini Kavramak:** Polislik mesleğinin toplumsal katkısı, kamu güvenliği, yaşam kurtarma gibi yüksek değerlerle bağlantılandırılmalıdır.

Kamu güvenliğini sağlama, insanları koruma gibi **yüksek amaçlara hizmet ettiğini bilmek**, polislik mesleğine derin bir anlam katar. "Benim varlığım insanların huzur içinde yaşamasına katkı sağlıyor" düşüncesi meslek inancını besler.

- **Başarı Hissi ve Somut Katkı Sağlama:** Görev başarılarının görünür kılınması, ödüllendirme ve toplumdan gelen olumlu geri bildirimlerin paylaşımları önemlidir. Başarıyla sonuçlandırılan bir görev, kurtarılan bir hayat, özölen bir olay "Ben faydalı bir iş yapıyorum" duygusunu doğurur. Somut başarılar ve sonuçlar, kişinin kendini gerçekleştirmesine ve mesleğe inanmasına katkı sağlar.
- **Halkın Takdiri ve Saygısı:** Toplumdan gelen olumlu geri bildirimler, teşekkürler, sevgi ve saygı gösterileri, moral ve inancı ciddi şekilde artırır. Polislik mesleğinin toplum gözünde değerli olduğunun hissedilmesi önemlidir.
- **Teşkiltattan Görölen Takdir ve Destek:** Özverili çalışmanın görünür şekilde ödüllendirilmesi önemlidir. Takdir, personelin kendisini değerli hissetmesini sağlar, aidiyet duygusunu ve mesleğe olan inancı pekiştirir. Yalnızca maddi değer, manevi takdir bile mesleki inancı güçlü şekilde pekiştirir.
- **Eğitim ve Gelişim İmkânları:** Personelin mesleki becerilerini artırabileceği fırsatlar sunulmalı, bireyin yetkinlik duygusu desteklenmelidir. Personelin kendini yenileyebilmesi, mesleğe olan bağlılığı artırır. Gelişim gösteren personel, işinde daha yetkin hissettikçe mesleğini daha çok benimser.

5.6. Sosyal İmkânlar ve Psikolojik Destek

Polis memurlarının hem görev sırasında hem de özel yaşamlarında yoğun stres faktörleriyle karşı karşıya kalmaları, ruh sağlığını tehdit etmektedir. Ayrıca ruhsatlı silaha erişimin yaygın olması, intihar davranışının ölümlerle sonuçlanma oranını artırmaktadır (Violanti, 2010).

Emniyet Teşkilatı personeli arasında ailevi problemler, boşanma, sosyal destek eksikliği gibi özel hayatla ilgili sorunlar da intihar vakalarında rol oynamaktadır. Uzun ve düzensiz mesai saatleri, aile ve sosyal ilişkilerini olumsuz etkilemekte, düzensiz ve plansız yaşamak zorunda kalan personelinin aile hayatı bozulmakta; kira, borç, çocukların eğitimi gibi maddi yükler bazı personeller için ciddi baskı oluşurmakta; intihar, boşanma, cinnet ve aile içi şiddet gibi vakalar artmaktadır. (Emniyet, 2024, s.11).

- **Aile Dostu Politikalar:** Sosyal etkinlikler, aileye yönelik destekleyici uygulamalar, personelin yaşam doyumunu artırır. Personelin aile ve sosyal yaşamını destekleyici faaliyetler, personelin kurumla bağını güçlendirir. Aile bireylerinin, arkadaşların polislik mesleğine olan bakışı da kişinin inancını etkiler. Ailesinden destek gören, ailesi tarafından gurur duyulan bir memur, mesleğine daha büyük bir inançla sarılır.
- **Psikolojik Destek Sistemleri:** Kurum bünyesinde psikolog ve psikiyatristlerin istihdamı yanında, 7/24 hizmet verebilecek anonim destek hatları oluşturulmalıdır.

- **Tabulaşmayı Kırma:** Özellikle Emniyet ve Silahlı Kuvvetler gibi erkek egemen kurumlarda psikolojik destek aramak zayıflık olarak algılanabilmektedir. Konunun tabu haline gelmesi personelin yaftalanma ve/veya işini kaybetme korkusu nedeniyle kendisini saklamasına neden olabilmektedir. Ruh sağlığı desteği alma davranışının zayıflık değil bir gereklilik ve olgunluk olarak algılanması için eğitim ve farkındalık kampanyaları yapılmalıdır.

5.7. Polis Memurluğunda Hiyerarşik Yapının Güçlendirilmesi

Emniyet Teşkilatı, yapısal olarak hiyerarşik bir örgütlenmeye sahip olduğundan, görevli personelin meslekî gelişim süreçlerinde belirli kariyer basamaklarını aşarak ilerlemesi, hem bireysel motivasyon hem de kurumsal verimlilik açısından önem arz etmektedir. Ancak mevcut uygulamada, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda yer alan "kariyer" ilkesi, teşkilatın en alt rütbesini oluşturan Polis Memuru kadrosu özelinde yeterince karşılık bulmamaktadır.

Teşkilatın "Amir" ve "Memur" sınıflarına ayrılmış yapısı, memur sınıfına mensup personelin sınıf değişikliği yapmadığı takdirde meslek hayatını tek bir rütbede tamamlaması sonucunu doğurmaktadır. Bu durum, çeşitli kurumsal sorunlara yol açmaktadır:

Personelin görev motivasyonunda ve kurumsal aidiyetinde zamanla zayıflama meydana gelmekte; amaçsızlık ve isteksizlik davranışları artmaktadır.

Polis Memuru rütbesi içerisinde kıdem ve tecrübenin kurumsal bir şekilde tanımlanamaması, tecrübeli personelden yeterince istifade edilememesine ve moral-motivasyon kaybına neden olmaktadır.

Çözüm Önerisi:

Polis Memuru rütbesi içinde, Jandarma ve Türk Silahlı Kuvvetleri'nde Astsubay sınıfına uygulanan modele benzer şekilde, iç kıdem ve rütbe sisteminin (örneğin: Polis Çavuşu – Kıdemli Polis – Başpolis) yapılandırılması, hem kariyer gelişimi açısından anlamlı bir basamaklandırma sağlayabilir hem de teşkilat içinde görevli personelin kurumsal aidiyetini ve meslekî tatminini artırabilir.

Bu tür bir düzenleme, personelin performansının kariyerine etkisini daha görünür kılarak, teşkilat içi motivasyonu güçlendirecek; ayrıca bilgi, tecrübe ve sorumluluk düzeyine göre farklılaşan görev paylaşımı sayesinde kurumsal kapasitenin daha verimli kullanılmasına imkân tanıyacaktır.

Kaynaklar

- Anderson, Gregory S., Robert Litzenberger, & Darryl Plecas. (2002). *Physical evidence of police officer stress. Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 25(2), 399–420.
- Baycan, Naci & Elif Tan. (2020). *Kurum içi hiyerarşide rol çatışmaları ve psikolojik baskı: Emniyet teşkilatı örneği. Kamu Yönetimi Dergisi*, 53(1), 73–90.
- Einarsen, Stale, Helge Hoel, Dieter Zapf & Cary L. Cooper. (2011). *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice. CRC Press.*
- emniyetintihararanti.org.
- Emniyet Genel Müdürlüğü. (2023). *Kurumsal İnsan Kaynakları Verileri.*
- Emniyet Sivil Toplum Kuruluşları Birliği. (2024). *Emniyet Teşkilatı'ndaki İntiharlar ve Sorunlara Yönelik Anket Araştırması. <https://emniyet.org.tr>*
- Gould, Madelyn S. & Alison M. Lake. (2010). *The contagion of suicidal behavior. Suicide and Life-Threatening Behavior*, 40(6), 501–506.
- Herzberg, Frederick. (1966). *Work and the Nature of Man. Cleveland: World Publishing.*
- Leach, John. (2018a). *Psychological factors in extreme situations: "Give-Up-Itis" revisited. Military Psychology Journal*, 30(3), 201–213.
- Leach, John. (2018b). *"Give-up-itis" revisited: Neuropathology of extreme stress disorder in survival situations. Brain Research Bulletin*, 142(B), 347–360.
- Lencioni, Patrick. (2002). *The Five Dysfunctions of a Team. Jossey-Bass.*
- Maslach, Christina, Wilmar B. Schaufeli & Michael P. Leiter. (2001). *Job burnout. Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422.
- Meyer, John P. & Natalie J. Allen. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Papazoglou, Konstantinos & John P. Andersen. (2014). *A guide to enhancing police resilience: The role of mental health training programs. Traumatology*, 20(2), 103–111.
- Roberts, Nancy A. & Simon Chan. (2013). *Police work and family violence: Risk factors and intervention. Journal of Police and Criminal Psychology*, 28(2), 69–78.
- Schein, Edgar H. (2010). *Organizational Culture and Leadership. Jossey-Bass.*
- Stack, Steven. (2003). *Media coverage as a risk factor in suicide. Journal of Epidemiology & Community Health*, 57(4), 238–240.
- Violanti John M. (2010). *Police Suicide: Epidemic in Blue. Charles C. Thomas Publisher.*
- Violanti, John M., Stephanie L. Owens, Erin McCanlies & Desta Fekedulegn. (2012). *Law enforcement and domestic violence: The hidden risks. International Journal of Emergency Mental Health*, 14(4), 271–282.
- Violanti, John M., Stephanie L. Owens, Desta Fekedulegn, et al. (2018). *Law enforcement and occupational stress: A study of police suicide risk. Policing: An International Journal*, 41(3), 389–403.
- Weber, Max. (1919). *Politics as a Vocation.*
- Yıldız, Mehmet. (2016). *Ast-üst ilişkilerinin kurum içi verimlilik üzerindeki etkisi: Emniyet Teşkilatı örneği. Kamu Yönetimi Araştırmaları Dergisi*, 12(2), 45–62.

EMNİYET TEŞKİLATINDA ARTAN İNTİHAR VAKALARI

2025

DURUM RAPORU

Bu rapor, Anahtar Parti'nin, Türkiye Emniyet Teşkilatı'nda artan polis intiharlarını örgütsel, psikososyal ve yapısal boyutlarıyla ele alarak, bütüncül ve bilim temelli çözüm önerilerini sunmaktadır.



ORTAK AKIL İLERİ TÜRKİYE



ANAHTAR PARTİ

AR-GE ve PARTİ İÇİ EĞİTİM OKULU BAŞKANLIĞI



anahtararge



anahtararge

Hilal Mah. Rabindranath Tagore Cd.

No:66, 06550 Çankaya - Ankara - Türkiye

www.anahtarparti.org | arge@anahtarparti.org