

ÖZET

Bu çalışmada, başta polis memurları olmak üzere Emniyet Teşkilatı'nda görev yapan personelin, çalışma şartlarından kaynaklanan streslerinin ölçülmesi ve sahip oldukları demografik özelliklerle stres düzeyi arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak amaçlanmıştır.

Birinci bölümde stres ve ilgili kavramlar, stresin belirti, tür, neden, kaynakları gibi konularla stres yönetimi üzerinde durulmuş, ikinci bölümde polis kavramı, polislik mesleğinin tarihi gelişimi, Avrupa Birliği'ne giriş sürecinde Emniyet Teşkilatında meydana gelen değişimler ve polisin stresine ilişkin konulara yer verilmiştir. Üçüncü ve dördüncü bölümde ise Mardin İl Emniyet Müdürlüğü'nde görev yapan personele yönelik uygulanan anket analiz edilmiştir.

Polislerin çalışma şartlarından kaynaklanan streslerinin ölçülmesi, polislerin demografik özellikleriyle stres düzeyi arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak amacıyla Mardin İl Emniyet Müdürlüğü'nde görev yapan toplam 1065 personelin 216'sına anket uygulanmıştır. Uygulanan anketlerin tamamı değerlendirilmeye alınmıştır.

Polislerin çalışma şartları pek çok diğer devlet memurlarından farklılık göstermektedir. Bu nedenle polislerin stres faktörlerinin önemli bir kısmı polislik mesleğine özgü farklılıklar içermektedir. Elbette, Emniyet Teşkilatında görev yapan Polis unvanı dışındaki personel de aynı ortamda çalıştığından ortak stres faktörlerinden etkilenmektedir. Bu nedenle çalışmada bu gruptaki personele de yer verilmiştir.

Araştırmada,

İlk olarak, polislerin örgütsel stres kaynaklarının tespiti için ankete verilen cevaplar betimleyici analizlerle incelenmiş,

İkinci olarak, demografik özellikler ile örgütsel stres kaynakları arasındaki farklılıklar ortaya çıkarılmaya çalışılmış

Ve son olarak örgütsel stres kaynaklarının birbiriyle olan ilişkisi araştırılmıştır.

ABSTRACT

The aim of the current study is to measure the stress of the staff in the police organization in general, and the policemen in particular, that is caused by working conditions and to reveal the relationship between their stress level and demographical characteristics.

In the first part, stress and related concepts; symptoms, types, causes and sources of stress, and stress management have been emphasized while the second part have included the concept of the police, the historical development of the job of policing, changes in the police organization during the process of entry to European Union and subjects related to the stress of the policemen. In the third and fourth parts, on the other hand, the survey which has been applied to the staff in Mardin Police Headquarters has been analyzed.

Survey has been applied to 216 of 1065 staff working in Mardin Police Headquarters to measure the stress stemming from the working conditions of the policemen and to reveal the relationship between policemen's demographical characteristics and their stress level. All of the applied questionnaires have been evaluated.

Working conditions of the policemen display differences compared to most of the other public officers. That's why a great majority of the stress factors affecting policemen encompass differences peculiar to the job of policing. Of course, remaining staff, which doesn't have the "policeman" title, are influenced by common stress factors as a result of working in the same context in the police organization. For that reason, this remaining staff has been included in the current study as well.

In the study,

First, responses to the survey have been examined by conducting descriptive analyses to determine the sources of organizational stress of the policemen,

Second, the relationship between the demographical characteristics and the sources of organizational stress has been examined,

And finally, the relationship between the sources of organizational stress has been explored.

GİRİŞ

İnsanlığın var oluşundan bu yana vazgeçilmez bir gerçek olarak insanların yaşamına giren 'stres' günümüzde üzerinde çok daha fazla durulan bir kavram haline gelmiştir. Öyle ki, sağlık alanındaki hızlı gelişim sayesinde insanların yaşam standartlarının yükselmesine rağmen, hastanelerin dolup taşmasının çeşitli nedenleri olmakla beraber birçok bilim adamına göre en önemli sebep 'stres' tir. Sanayileşmenin ardından, şehirleşme ve göç gibi olguların meydana gelmesi, bunu rekabetçi, aşırı çalışmaya dayalı endüstriyel yaşamın izlemesi ve küreselleşmeyle kalkan sınırlar, sürekli gelişme ve değişime önyak olmuştur. Gelişim ve değişimin hızını takip edebilmek için gereken tempolu yaşam, günümüz insanını aşırı ölçüde stres baskısı altında bırakmıştır.

Strese basit olarak, bazı durum ve olaylara verilen tepkidir, diyebiliriz. Bu noktada 'normal' ve 'anormal' kavramlarından söz etmek yararlı olacaktır. 'Normal' toplumun sosyal, kültürel vb. açılardan uyumlu olmayı, 'anormal' ise toplumsal değerlere uyumlu olmayıp, tutarsız, aşırı, uyumsuz davranmayı ifade eder. Bireyler yaşamları boyunca sürekli çevrelerine uyum sağlama çabası içindedirler. Stres, bireyin içinde bulunduğu ortama, duruma uyum sağlamakta zorlandığı zaman ortaya çıkar.

İnsan boyutunun ön planda olduğu hizmet sektöründe, hem hizmeti alan, hem de hizmet veren açısından stres olgusu, zaman zaman kaçınılmaz olarak gündeme gelmektedir. Bu yüzden hizmet verenlerin çalışma şartları, iş arkadaşlarıyla ilişkileri, içinde bulunduğu psikolojik durum, aile yaşamı gibi konular günümüzde derinlemesine irdelenmeye başlanmıştır.

Her ne kadar polisin yetki ve sorumluluk alanı ve görev tanımları yazılı olarak belirlenmişse de, toplumun hak ve özgürlüklerini korumaya çalışan, bunu yaparken sınırlı imkanlar ve kanuni sınırlar dahilinde inisiyatif kullanmaya çalışan, ücret, çalışma saatleri, çalışma şartları konusunda sıkıntılar yaşayan ve aşırı güç mesafesi nedeniyle kendini ifade etmekte zorluk çeken polislerin yapmış oldukları görev yüksek düzeyde

stresi de beraberinde getirmektedir. Yapılan birçok bilimsel araştırma da bu sonucu ortaya çıkarmaktadır.

İyi neticeler elde edilmesi için, halkın destek ve güveninin çok önemli olduğu Emniyet Teşkilatında, stres nedenlerinin araştırılarak, performansa etkileri tespit edilerek çözüm yollarının aranması çok önemli bir zorunluluktur. Organizasyon içindeki memnuniyetin dışarıya da olumlu yansıtacağı düşünülerek günümüz modern organizasyonları çalışanlarına önem vermektedir. Yurtdışında ve ülkemizde örgütler bu konuda çalışmalar yapmaktadır. Öncelikle örgütsel stres kaynaklarını belirleyen örgütler, bunlarla ilgili çözümler üretmeye çalışmaktadırlar. Çalışanların bireysel stres yönetimleri için ise, toplantılar ve eğitimler düzenlenmekte, bireysel stres yönetim tekniklerini izah eden kitapçıklar çalışanlara verilmekte, uzman desteği almaları konusunda yardımcı olunmaktadır.

Bu çalışma, Mardin ilinde görev yapan Emniyet Teşkilatı çalışanlarının stres algılarını ortaya çıkarmak üzere hazırlanmıştır. Araştırma konumuz örgütsel stres kaynakları olduğundan stres yaratan faktörler konusunda genel olarak kabul edilen bireysel, dış çevre (çevresel) ve örgütsel stres kaynaklarından özellikle örgütsel stres kaynakları daha ayrıntılı incelenmiştir. Araştırmamızın temel problemi, Emniyet Teşkilatında stres yaratan faktörleri ortaya çıkarmak ve polisler için etkilerini saptamaktır.

Çalışmamız dört bölüme ayrılmıştır:

Birinci bölümde, stres kavramıyla ilgili açıklamalar, stresin oluşumuna dair teoriler, stres konusunda yapılan çalışmalardan bahsedilmiş, stresin ne gibi belirtileri olabileceği, karşımıza hangi türlerle çıkabileceği anlatılmıştır. Örgütsel stres kaynaklarından bahsetmeden önce örgüt ve örgütle ilgili bazı kavramlara açıklık getirilmiştir. Strese neden olan bireysel, çevresel ve örgütsel faktörlerle strese maruz kalan bireyler için ne gibi sonuçların gelişebileceği anlatılmıştır. Stresten en çok etkilenen mesleklere değinilmiş, stresi yönetmek için ne gibi tekniklerin uygulanabileceği, nasıl destek alınabileceği, örgütlerin ne gibi çözümler üretebileceğinden bahsedilmiştir.

İkinci bölümde polis kavramından bahsedilerek, ülkemizde Emniyet Teşkilatının tarihi gelişimi, Türk polis sistemi, Avrupa Birliğine üyelik sürecinde Türk polisinde meydana gelen değişimler konusunda bilgiler verilmiş, polisin stresinden genel olarak bahsedildikten sonra, polisin stresinin belirtileri, kaynakları açıklanmış, polisin stresinin ne gibi sonuçlar doğurduğu ve bu sonuçlardan olumsuz yönde etkilenmemek için hem bireysel hem de örgüt bazında yapılacaklar konusunda maddeler halinde önerilerde bulunulmuştur.

Üçüncü bölümde, araştırmamızın amacı ve yöntemi belirtilmiş, araştırmanın sınırlılıkları, modeli, ön kabulleri, veri toplama, veri analiz yöntemleri, anakütle ve örneklem ile araştırmanın etiğine değinilmiştir.

Dördüncü bölümde araştırmanın bulguları ve değerlendirilmesi üzerinde durulmuştur. Stres konusunun Emniyet Teşkilatında çalışanlar tarafından nasıl algılandığına yönelik bir uygulamaya yer verilmiştir. Araştırmanın amacı, ilk olarak, Emniyet Teşkilatında görev yapan personelin örgütsel stres kaynaklarını ortaya çıkarmak ve hangi örgütsel stres kaynağından daha fazla etkilendiğini belirlemektir.

Araştırmanın amacına uygun olarak, Mardin İl Emniyet Müdürlüğü'nde görev yapan 216 personel araştırmaya katılmış ve araştırmaya katkıda bulunmak üzere tüm anketler eksiksiz olarak dikkate alınmıştır.

Ayrıca, polislerin örgütsel stres kaynaklarının tespiti için ankete verilen cevaplar betimleyici analizlerle incelenmiş, demografik özellikler ile örgütsel stres kaynakları arasındaki farklılıklar ortaya çıkarılmaya çalışılmış ve örgütsel stres kaynaklarının birbiriyle olan ilişkisi araştırılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

STRES ve ÖRGÜT KAVRAMLARI

A. STRES KAVRAMI

Günümüz modern yaşamını etkileyen en önemli sorunlardan biri strestir. Bu kavramla ilgili pek çok farklı tanım yapılmıştır.

Stres kavramı Latince’de ‘estrica’ ve Fransızca’da ‘estrece’ sözcüklerinden gelmektedir. Bilim dünyasında, stres sözcüğü ilk kez 17. yüzyılda felaket, bela, musibet, dert, elem gibi anlamlarda kullanılmıştır (Aslantaş, 2001: 6). Bu dönemde güç bir yaşantının beraberinde getirdiği tüm sonuçlar tek bir sözcükle ifade edilmiştir (Ceyhun, 2006: 1). Çince de stres kelimesi tehlike ve fırsat kelimelerinin sembollerinin bileşimidir. Her problem çözümünü de içinde saklamaktadır (Rowshan, 2000: 12).

Yine 17.yüzyılda “elastiki nesne ve ona uygulanan güç” arasındaki ilişkiyi açıklamak üzere, Fizikçi Robert Hook tarafından ve yaklaşık yüz yıl sonra anlamı değişerek güç, baskı, zor gibi anlamlarda objelere, kişiye, organa veya ruhsal yapıya yönelik olarak kullanılmıştır (Aslantaş, 2001: 6). Fizikçi Thomas Young bunu bir formül üzerinde göstermiştir. Ona göre ‘stres bir fizik kavramı’dır. Madde strese tabi olunca eğilip bükülür, kendi direnci oranında bir tepki gösterir, uyum sağlamaya çalışır. Kaldıramadığı noktada da kopar¹. Stres, maddenin kendi içinde olan bir güç ya da dirençtir (Roskies, 1994: 195).

‘Stres’ kavramı bugün ki anlamıyla ilk olarak Hans Selye tarafından ortaya atılmıştır. Stres, çevrenin bireyin kapasitesinin üstünde istekleri olması nedeniyle bireyle çevresi arasında zayıf bir uyumun varlığını göstermektedir. Selye’nin 1935 yılında yaptığı tanıma göre stres; ‘memnuniyet verici olup olmadığına bakılmaksızın her türlü isteme bedeninin uyum sağlamak için gösterdiği yaygın tepkisidir’².

¹ Can, http://www.ansiad.org.tr/v2/dergiler/52/files/petekcan_stres.htm

² <http://www.acilveilkyardim.com/acilbakim/krizstres.htm>.

(Baltaş, Baltaş; 2004: 23, Göküş, 2002: 12–15). Stres, biyolojik ve psikolojik dengenin bozulduğuna, yeniden dengeye dönülmesi gerektiğine yönelik bir işarettir (Şaher vd., 2000: 1). Stres sözcüğünün ilk kez, fizik biliminde tanımlanmasından sonra, anlamı disiplinlere göre farklılıklar göstermiştir (Tutar, 2004: 189).

Şimşek, Selye'nin tanımına ilave yaparak stresi, vücudun dış çevreden gelen uyarılara karşı gösterdiği belirgin bir şekli veya tipi bulunmayan bir tepki olarak tanımlamaktadır. Bu tepki birçok tanımda 'spesifik olmayan tepki' olarak ifade edilmektedir. Stresi açıklamada kullanılan "Spesifik olmayan tepki" kavramının anlamı, organizmanın her belirlenmiş durumda aynı tepkileri vermediğidir (Selye, 1974, Aktaran: Şimşek, 1998: 295).

Stresle ilgili tanımlara bakıldığında üçlü bir ayrımın yapıldığı görülür (Ceyhun, 2006: 3, Aslantaş, 2001: 7-8, Rowshan, 2000: 21).

1. Uyarıcı olarak stres tanımları: Stres kişi üzerinde bir güç ve uyarıcı olup gerginlik tepkisi ile sonuçlanmaktadır. Bu tür tanımların zayıf olduğu husus, stres yaratması muhtemel durumların farklı kişilerde farklı gerilim düzeyleri oluşturmasıdır (Akat vd., 1999: 341).

2. Tepki olarak stres tanımları: Genellikle stres kavramı stres vericileri (stresör) ve tepkileri ifade etmek için kullanılır (Silah, 2005: 152). Bireyin istenmeyen bir dış olay ya da durum gibi çevresel stresöre gösterdiği tepkidir. Tepki, tamamen kişiye ait bir olgudur. Bu nedenle yalnızca tepkiye bakarak ve uyarıcıyı bilmeden stresi açıklamaya çalışmak da bu tür tanımların zayıf yanısıdır (Akat vd., 1999: 341).

3. Uyarıcı ve tepki olarak stres tanımları: Odak noktası çevre ile birey arasındaki ilişkidir. Çevreden gelen uyarılara organizmanın verdiği tepki ve bu tepkiyle uyarıcı arasındaki etkileşimdir (Akat vd., 1999: 341). Bazı insanlar karşılaştıkları her durumda bir tehlike ve stres ögesi görürken, bazıları kendi paylarına fırsat ve heyecan görürler. Birçok insan stresin, başkaları tarafından kendilerine yapılanlardan doğduğunu düşünürler. Gerçekte ise stres kişinin aşırı duyguları ve istekleri sonucunda

ortaya çıkan durumlara karşı göstermiş olduğu tepkilerdir. Strese karşı verilen cevabın şekli, yetiştirme tarzı, kendine güven, kişinin kendine ve dünyaya bakışı gibi algılama ile ilgili birçok faktöre bağlıdır.

Strese genelde sinirlilik, gerginlik, endişe, öfke veya altüst olma, yıkılmışlık gibi anlamlar yüklenmektedir. Bunlar gerçekte stresle aynı şey değil, onun parçalarıdır (Tutar, 2004: 190). Stres kavramı, başarı, başarısızlık veya mutluluk kavramları gibi, farklı anlamlara gelmekle beraber, genelde bazı şeylerden memnuniyetsizliği ifade etmek için kullanılmaktadır (Sabuncuoğlu, 2001: 231).

Stresin ne olmadığına değinilmesi, onun tanımlanmasına yardımcı olabilir. Günümüzde stresin, her zaman zarar verici, kötü ve kaçınılması gereken bir durum olarak görülmemesi gerektiği, kimi zaman olumlu koşullarda da meydana gelebileceği düşüncesi yaygınlık kazanmaya başlamıştır (Gürüz, Gürel, 2006: 372). Rowshan (2000: 11), stresin yaşamımıza renk katan etkili bir güdüleyici olabileceğini belirtmektedir. Birkök'e (2000: 2) göre ise stres, tam aksine yorgunluk, bitkinlik, baş ağrısı veya yüksek tansiyon gibi bir takım belirtilerin ötesinde bir problemdir.

Stresin çok çeşitlilik gösteren tanımlarına rağmen genellikle stresi her tanımlayan onu iki şekilde ifade etmiştir: Birincisi, stresin organizmanın göstermiş olduğu tepkiler olarak ifade edilebileceği, ikincisi ise organizmanın dengesini bozabilecek etkenlerin tümüdür. Bu etkenlere stres vericiler (stressor) denmektedir.

Baltaş (2004: 23), stresi meydana getiren olayları 'stres vericiler' (stressor), bu olaylara insanın fizyolojik ve psikolojik düzeyde verdiği tepkileri de 'stres' terimi ile ifade etmektedir. Cox, stresi bir durumla baş edebilmek için gerekenlerle elde bulunan kaynaklar arasında algılanan dengesizlik olarak tanımlamaktadır (Cox, 1978, Aktaran: Biggam vd., 1997: 109).

Balcı tarafından aktarılan ve Hammer ve Organ' ın yaptığı tanımlamaya göre stres, bir bireyin çevresel uyaranlara yeterli şekilde ya da araçsal olarak tepkide bulunmasını engelleyen bir dizi koşul ya da aşırı yıpranma maliyeti ya da organizmanın

olumsuz bazı etkiler (kronik yorgunluk, gerilim, üzüntü, fiziksel zarar, sinir bozukluğu ya da benlik saygısının kaybı gibi) karşılığında tepkide bulunduğu koşullar dizisidir (Balcı, 2000: 2).

Stres, bireyin içinde bulunduğu ortam ve iş koşullarının onu etkilemesi sonucunda vücudunda, özel biyo-kimyasal salgıların oluşarak, söz konusu koşullara uyum için düşünsel ve bedensel olarak harekete geçmesi durumudur (Eren, 2004: 23).

Stres ile ilgili kavramlar incelendiğinde oldukça fazla tanımla karşılaşılacağı görülmektedir. Genel olarak her stres tanımında şu özelliklerin bulunması gerekir. Stres tanımı ilişkisel olmalı ve bireysel farklılıkları dikkate alınmalıdır. Stresin kaçınılmaz ve gerekli olduğu unutulmamalıdır (Ulukuş, 2004: 197).

İncelenen stres tanımları doğrultusunda çalışmamızda kabul edilen tanımlamaya göre **stres, organizmanın dış çevreden gelen uyarıcılara verdiği, uyum sağlamaya yönelik tepkilerdir.**

B. STRES KONUSUNA KURAMSAL YAKLAŞIMLAR

Stres kavramı genellikle olumsuz ve kaçınılması gereken bir kavram olarak algılanmaktadır. Oysaki stres kimi zaman kişiyi güdüleyen, yaşama gücünü arttıran ve onu başarıya sevk eden bir kavram olarak da ortaya çıkabilmektedir. Stresin olumlu ve olumsuz yönünü belirleyen etkenlerden en önemlileri, kişiye kazanım veya kayıp getirmesi ve algılanış şekli olarak ifade edilebilir.

1. Cannon Teorisi:

Walter B.Cannon vücudun kendini düzenleme yeteneğini 'Homeostatis' kelimesini ilk kez kullanarak açıklamıştır. İnsan vücudu, iç dengesindeki herhangi bir değişikliği bertaraf edebilmek için bir dizi kimyasal süreci harekete geçiren bir sistemdir. Homeostatis, durağanlık, sabitlik, denge durumunu ifade eden bir kavramdır. Bu teori açısından ise, vücudun iç dengesini düzenleme durumudur. Cannon 1909'da

stres yapıcılar karşısında organizmanın gösterdiği tepkilerle ilgilenerak bu tepkileri ‘savaş ya da kaç’ olarak adlandırmıştır. Birey, gerilimli bir durumdan kurtulmak için etkili ve anlamlı bir savaşa hazırlanır ya da kaçmayı tercih eder (Silah, 2005: 152–153, Ceyhun, 2006: 10).

Cannon ve Selye insan vücudunun, farklı stres faktörleri karşısında bir tepki modeliyle bu etkilerden korunacağını ve bunun gerilim tepkisi olduğunu belirtmişlerdir (Silah, 2005: 154).

2. Genel Uyum Belirtisi Teorisi:

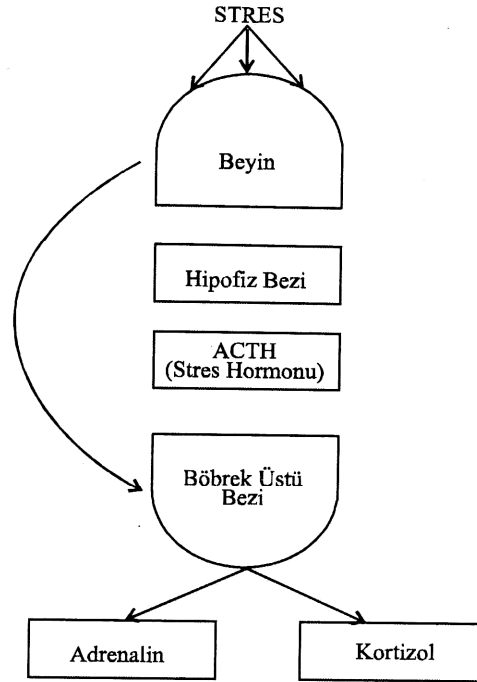
Cannon’un teorisinde anahtar sözcük **denge** iken Selye’nin ‘Genel Uyum Belirtisi’ teorisinde anahtar sözcük **uyum**dur. Aslında her ikisinde de belirtilen şey, organizmanın normale dönmek için savaşıma veya kaçma şeklinde tepkide bulunmasıdır. Organizmanın çeşitli uyarıcılardan gelen tehditlere karşı geliştirdiği stres tepkisi, normal duruma dönmek için yapılan ‘genel uyum belirtisi’dir.

Selye, stresin bireyler üzerindeki etkisine "genel uyum sendromu" adını vermiştir. (Selye, 1974, Aktaran: Mavili Aktaş, 2001:26–42). Cannon’un ‘savaş ya da kaç’ taktiğini temel alarak, biyolojik stres konusuna yeni yaklaşım kazandırmıştır (Silah, 2005: 154). Stres kavramını literatüre tanıtan Selye’ye göre kişi fizyolojik veya psikolojik olarak kendisini tehdit eden bir durumla karşılaşınca endokrin sistemi tepkiler verir. Vücut metabolizması, enerji talebi için hazırlıklarını artırır. Bu durum ‘savaş ya da kaç mekanizması’ olarak adlandırılmıştır (Howard, 1994: 27, Newton vd., 1997: 27-30, Aydın, 2008: 5). Neticede vücudun bağışıklık sistemi zayıflar.

Lazarus ve Folkman’a (1984) göre insanlar stresli bir durumda iki değerlendirme yapmaktadır. ‘Birincil değerlendirme’ de durumun herhangi bir risk, tehdit veya kayıp olasılığı taşıyıp taşımadığı, olumlu bir sonucu doğurup doğurmayacağı değerlendirilir. ‘İkincil değerlendirme’ de ise kişi bu durumla ya da olası sonuçlarıyla başa çıkabilecek güce sahip olup olmadığını değerlendirmesini

yapmaktadır. Bu değerlendirmeler sonucunda kişi bu olayın risk veya tehdit içeren ve de kendi gücünü aşan bir durum olduğuna karar verirse kaygı düzeyi artar ve akut strese sebep olur (Regehr vd., 2007: 296). Selye'nin 'genel uyum belirtisi (General Adaptation Syndrome)' adını verdiği yeni bir duruma uyum gösterme amacına dönük tepki üretme süreci üç aşamada oluşmaktadır (Moorhead, 1992: 43):

a) Alarm Dönemi (alarm stage): Bu dönemde dış uyarın stres olarak algılanmaktadır. Aşağıdaki şekilde de görüldüğü gibi, bireyin bedeninde bazı fiziksel değişiklikler gerçekleşmektedir. Öncelikle stres beyin tarafından algılanır, hipofiz bezine mesaj iletilir. Hipofiz bezi stres hormonu salgılar. En önemli stres hormonu ACTH (adreno kortikotrop)'dır (Sabuncuoğlu, Tz, 2001: 233). Buna paralel, vücut ısısı ve kan basıncının düşmesi, kalp atışlarının hızlanması ve bireyin şoka girmesi şeklinde değişiklikler oluşur (Silah, 2005: 155). Ortaya çıkacak acil durumlarla uğraşmaya hazırlanmak üzere vücut 'stres alarmı' adı verilen bir gerilim süreci yaşamaktadır (Ulukuş, 2004: 206, Tevrüz, 1997: 44, Silah, a.g.e: 155).



şekil 1: Stresin Organizmada Yarattığı Gelişim
(Sabuncuoğlu, Tz, 2001: 234)

b) Direnç Dönemi (resistance stage): Stres veren uyarıcı devam ederse ikinci dönem ortaya çıkar. Bu dönemde vücudun direnci normalin üstündedir. Organizma, stresli durumdan kaçmak veya ona uyum sağlamak zorunda olduğundan başka stres vericilere karşı direnci zayıf düşmektedir (Ulukuş, 2004: 212, Tevrüz, 1997: 44).

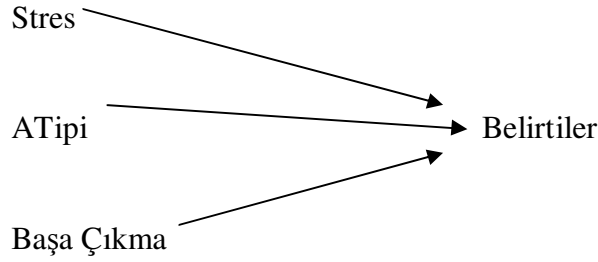
c) Tükenme Dönemi (exhaustion stage): Stres verici olay çok ciddi ve uzun süre devam ediyorsa organizma tükenmeye başlar. Stresin beden üzerindeki baskısı dayanılmaz hale gelerek direnç yok olmaya başlamaktadır. Alarm dönemindeki hastalık belirtilerinin bazıları tekrar ortaya çıktığı gibi bazı durumlarda bu dönem ölümlerle sonuçlanmaktadır. 'Her canlının uyum yeteneği ile enerjisi farklıdır ve sınırlıdır. Artık geri dönüşü olmayan izler organizmaya kazınmaktadır.' (Cüceloğlu, 2004: 321, Tevrüz, 1997: 44). Streste tükenmişlik düzeyi bir ruhsal bozukluktur. Bu nedenle bu aşamaya gelen bireyler stresli ortamdan uzaklaştırılarak psikolojik tedaviye alınmalıdır (Silah, 2005: 156).

Genel Uyum Belirtisinin 'direniş' ile sonuçlanması için kişinin, stres yapıcı uyarınlara başarılı bir şekilde başa çıkabilmesi gerekir. Olumsuz etkileri engelleyemeyecek kadar şiddetli ve/veya uzun süre yüz yüze kalınan bir uyarınl söz konusu olduğunda ise yıkım, bitkinlik ortaya çıkarak Genel Uyum Belirtisi 'tükenme' ile sonuçlanmaktadır (Tevrüz, 1997: 44).

3. Diğer Teoriler:

Stres teorileriyle ilgili diğer modeller, Jeffrey R. Edwards, A. J. Baglioni, Cary L. Cooper tarafından uygulamalı olarak değerlendirilmiştir. Yedi genel teorik model, genel kavramlara dayandırılmıştır (Ulukuş, 2004: 220). Bu modellerde stres, A tipi davranış, stres belirtileri ve başa çıkma arasındaki ilişkiler şekillerle gösterilmiştir.

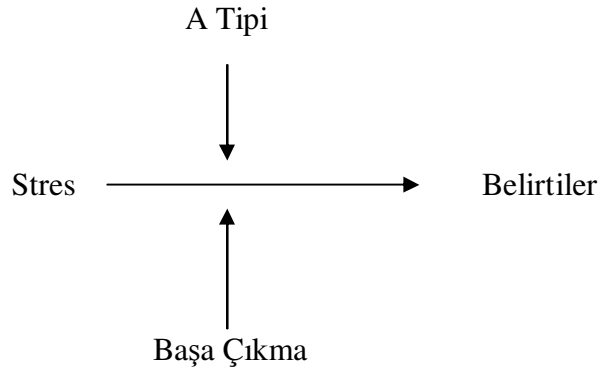
a. Doğrudan Etki Modeli



Şekil 2: Doğrudan Etki Modeli (Ertekin, 1993: 19)

Bu modele göre stres, A tipi davranış ve stresle başa çıkmanın her birinin, sonuç üzerinde, bağımsız bir biçimde, ayrı ayrı etkileri vardır. Stres ve A tipi davranış bu belirtileri arttırırken, stresle başa çıkma yönündeki girişimler, stres belirtilerinin azalmasını sağlar (Ulukuş, 2004: 221).

b. Yumuşatılmış Etki Modeli

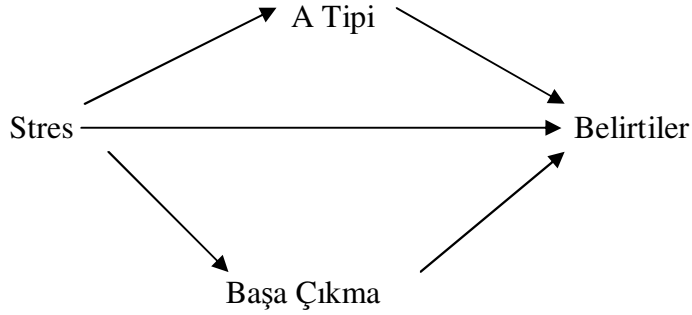


Şekil 3: Yumuşatılmış Etki Modeli (Ertekin, 1993: 19)

Stres ve belirtileri arasındaki zayıf bağın bazı bireylerde daha güçlü ilişkileri saklayacağı varsayımına dayanmaktadır (Ertekin, 1993: 21). Strese bağlı olarak ortaya çıkan belirti ve rahatsızlıklar arasında yalın bir ilişkinin olduğunun anlaşılmasıyla beraber araştırmacılar, bu ilişkiyi değiştiren veya tampon görevi yapan etmenlerin saptanmasına yönelmişlerdir.

Stresle başa çıkma mekanizmalarının tampon etkisi konusundaki çalışmalar, stresle başa çıkmada stresin bazı etkilerinin azalacağını, oysa duygu yüklü stresle başa çıkmada ise stres etkilerinin kısmen artacağını, istisnalar olmakla birlikte, göstermektedir (Ulukuş, 2004: 222).

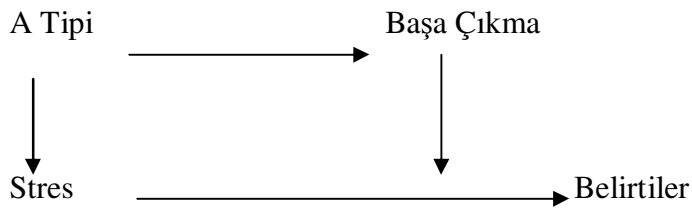
c. Dolaylı Etki Modeli



Şekil 4: Dolaylı Etki Modeli (Ertekin, 1993: 19)

Bu modele göre stres, yukarıdaki şekilde de görüldüğü gibi, stres sonucu ortaya çıkabilecek rahatsızlık ve belirtileri arttırmakla beraber, A tipi davranışı ve stresle başa çıkmayı da harekete geçirerek, stres sonucu ortaya çıkabilecek belirtileri de etkiler (a.e.: 223).

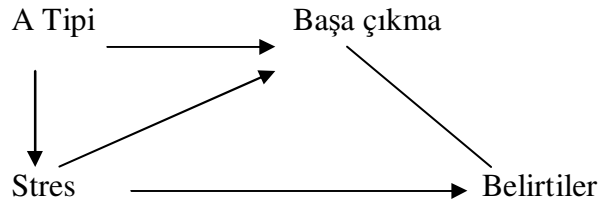
d. Dolaylı Yumuşatılmış Etki Modeli



Şekil 5: Dolaylı Yumuşatılmış Etki Modeli (Ertekin, 1993: 19)

Bu model, stresle başa çıkmada yumuşatılmış etkinin A tipi davranış belirtileri üzerinde dolaylı sonuçlarını göstermektedir (Ertekin,1993: 22). Dolaylı yumuşatılmış etki modelini denemek için yapılmış hiçbir araştırma olmamakla birlikte, bu modelin öğelerini inceleyen birkaç çalışma vardır (Ulukuş, 2004: 224).

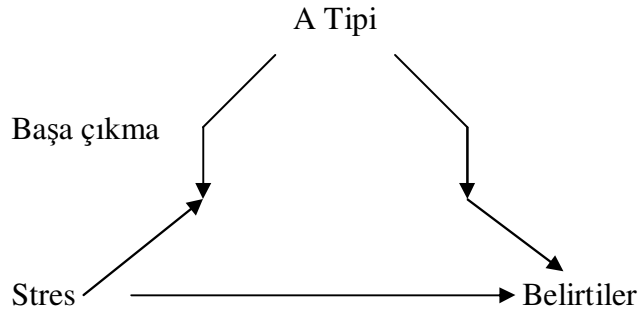
e. Koşullu Aracılı Etki Modeli



Şekil 6: Koşullu Aracılı Etki Modeli (Ertekin, 1993: 19)

Bu model, 4. modele benzerlik göstermektedir. Her iki modelde de stres ve stresle başa çıkma çabaları A tipi davranışla stres belirtileri arasındaki ilişkide aracı rolü oynamaktadır. Bu modelde stres ve stres belirtileri arasındaki ilişkide stresle başa çıkma çabaları dolaylı rol oynamaktadır. Her iki model de A tipi davranışı, stres ve stresle başa çıkmada bir belirleyici olarak görmektedir (Ulukuş, 2004: 225).

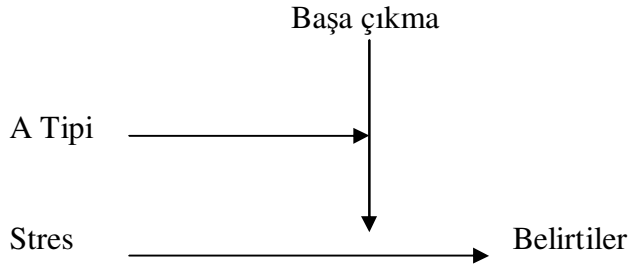
f. Sınırlı Aracılı Etki Modeli



Şekil 7: Sınırlı Aracılı Etki Modeli (Ertekin, 1993: 19)

Bu modelde A tipi davranış stresi etkilemede ve stresle ilgili belirtilerde alternatif bir süreç sunmaktadır (Ertekin, 1993: 23). Bu model iki temel seçeneği kapsamaktadır. Birinciye göre; stres altındaki A tipi, stres ve stresle başa çıkma arasında isabet eden ok yönünde ve stresi yenmeye yönelik ama daha az etkili olan stratejilerin seçileceğini göstermektedir. İkincisi ise, stres belirtileri ile stresle başa çıkmada A tipine göre B tipi için daha çok yararlı bir seçimi göstermektedir. Bu modelle ilgili uygulamalı bir çalışma yoktur (Ulukuş, 2004: 226).

g. Aşırı Sınırlandırılmış Etki Modeli



Şekil 8: Aşırı Sınırlandırılmış Etki Modeli (Ertekin, 1993: 19)

Stresle başa çıkmada, stres belirtileri ve stres arasındaki ilişki A ve B tipi davranışlara göre farklı şekilde ortaya çıkar. B tipi davranışa sahip olanlar, sorun çözmeye yönelik ve uyumlu stresle başa çıkma çabası geliştirirken, A tipi davranışa sahip bireyler, uyumsuz ve duygu yüklü girişimler göstermektedir. Bu da stresin etkilerinin şiddetini arttırmaktadır (Ulukuş, 2004: 226, Ertekin, 1993: 23).

Stresin nedenleri genel olarak ‘fiziksel’ ve ‘duygusal’ nedenlerdir. Fiziksel stres, çevresel etkenlerden dolayı vücudun rahatsızlanmasıyla ortaya çıkan gerilimdir. Duygusal nedenli stres, bireyin düşünce süreçleri sonucu yaşadığı gerilimdir (Aslantaş, 2001: 9).

C. STRES KONUSUNDA YAPILAN ÇALIŞMALAR

Stres kaynakları ve stresle başa çıkma yolları üzerine yurtdışında ve ülkemizde yapılan çalışmaların sayısı her geçen gün biraz daha artmaktadır. Bunun en önemli sebepleri, stresin yol açtığı verimlilik ve performans düşüklüğü, (Biggam, 1997: 110) stresle ilgili ölçme ve değerlendirme yöntemlerinin gelişmesi ve özellikle insana verilen önemin artmasıdır.

Stresin örgütler üzerindeki ölçülebilir etkilerinin boyutlarını ölçmeye yönelik olarak çoğunluğu ABD ve Avrupa’daki örgütler üzerinde yapılan binlerce çalışmadan 1994–2000 yılları arasına ait bazı istatistikler aşağıda sıralanmaktadır (Tutar, 2004: 201, Öztürk, 1994: 114, Ertekin, 1993: 152, Yılmaz, Ekici, 2003: 2):

- Stresin ABD ekonomisine yıllık maliyeti toplam 150 milyar \$'a ulaşmıştır.
- ABD'deki iş kazalarının %75 ile %85'inin stresle ilişkili olarak meydana geldiği belirlenmiştir.
- ABD'de stresle ilgili çeşitli kalp rahatsızlıklarının nedeniyle yılda ortalama 185 milyon işgücü kaybedilmektedir.
- İngiltere'de işletmelerde stres yılda ortalama 40 milyon işgücünün kaybedilmesine neden olmaktadır.
- İngiltere'de stres nedeniyle yaşanan işgücü kaybı, grevler nedeniyle kaybedilen zamanın 10 katına ulaşmaktadır.
- ABD'de çalışan kadınların sadece %5'i işlerini stressiz olarak nitelendirmektedirler.
- AB ülkelerinde işe devamsızlıkların yarısının nedeninin işyerinde yaşanan stres olduğu belirlenmiştir.
- AB ülkeleri çalışanlarının %57'si işlerinden dolayı sağlıklarının olumsuz etkilendiğini ifade etmektedirler.
- İngiltere'de her gün 250.000 kişi kalp krizleri, davranış bozuklukları, koroner yetmezliği ve alkole bağlı rahatsızlıklar gibi, stresin yol açtığı rahatsızlıklar nedeniyle işe gidememektedir (Ulukuş, 2004: 204). İngiltere'de stresin ortaya çıkardığı maliyet, işçi işveren ilişkilerinden kaynaklanan diğer sorunların maliyetinden on kat daha fazladır (Hargreaves, 1999: 186).
- İskoçya'da polislerin stresle başa çıkma yollarını inceleyen bir araştırma yapılmıştır. Bu araştırmada genç polislerin stresle baş etmek için daha çok sosyal desteğe başvurdukları (iş arkadaşları, yaşlıları veya amirlerinden) gözlemlenmiştir. Daha deneyimli polislerin ise stresle başa çıkmak için problem-odaklı çözümlere başvurdukları gözlemlenmiştir. Ayrıca kadın polislerin, erkek meslektaşlarına oranla stresle baş etmek için daha çok sosyal desteği tercih ettikleri görülmüştür. (Biggam vd., 1997: 113-114).

— Broder ve arkadaşları 1985 yılında Stres Audit testini uygulamışlardır (Aktaran: Day, 1992: 17).

— Aytar ve Erkman tarafından yaşam olayları, depresyon ve kaygı üzerine bir çalışma yapılmıştır (Aktaran: Day, 1992: 17).

— Hicks, Grant ve Chancellor, üniversite öğrencilerinde algılanan ortalama günlük stres düzeylerindeki değişiklikleri dört gruba ayırmışlardır. Buna göre hem A ve B Tipi davranış göstermenin, hem de uyku alışkanlığı süresinin anlamlı düzeyde stresi arttırıcı etkileri olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Aktaran: Day, 1992: 17).

— Çuhadaroğlu 1986'da Hacettepe Üniversitesi öğrencilerinde psikiyatrik semptom dağılımını incelemiştir (Aktaran: Day, 1992: 17).

— Sorias 1988'de hasta ve sağlıklı üniversite öğrencilerinde yaşam stresi, sosyal destek ve ruhsal hastalık ilişkisini incelemiştir (Aktaran: Day, 1992: 18).

— Day (1992: 30), yaptığı araştırmasını “Stres Audit” ölçeğinin öğrenci popülasyonunda geçerliliğinin ve güvenilirliğinin incelemek üzere yapmıştır. Araştırmanın örneklemini Ege Üniversitesi'ne bağlı Tıp Fakültesinde okuyan birinci sınıf öğrencileri oluşturmaktadır. Bu çalışma, Miller ve arkadaşları tarafından 1987 yılında geliştirilen ‘Stres Belirtileri Ölçeği’nin Türk popülasyonundaki geçerlilik ve güvenilirliğinin araştırıldığı ilk çalışma olması bakımından önem taşımaktadır. Araştırma neticesinde kişinin bireysel roller, sosyal ilişkiler ve maddi durum algısının strese yatkınlık açısından belirleyici olabileceği, ayrıca kas sistemi, duygusal ve bilişsel sisteme ait belirtilerin de yatkınlık faktörleri ile yakından ilgili olabileceği anlaşılmıştır (Day, 1992: 55).

— Ekinci ve Ekici'nin 2002 yılında Sivas il merkezinde özel sektörde faaliyet gösteren toplam 111 işletme yöneticisine uygulanan ankete göre, sosyal destek, çalışanların karşılaştıkları kişisel, çevresel ve örgütsel stres kaynaklarının yol açtığı

stresin çözümünde etkili olmaktadır. Yöneticiler, öğrenim düzeyleri yükseldikçe sosyal desteğin, çalışanların karşılaştıkları stresin çözümünde etkili olacağına daha fazla inanmaktadırlar. Çünkü yöneticilerin öğrenim düzeyleri yükseldikçe bilgi düzeyleri de artmakta ve yönetim olgusuna çok yönlü bakma yeteneği kazanabilmektedirler (Ekinci, Ekici, 2003: 115–120).

— Gümüştekin ve Öztemiz'in uçucu personeli etkileyen örgütsel stres kaynaklarını ve personelde görülen stres belirtilerini ortaya koymayı amaçlayan ve ülkemizin belirli bir bölgesinde çalışan Türk Silahlı Kuvvetlerine bağlı çalışan uçucu personel üzerinde 2004 yılında bir araştırma yapılmıştır. Buna göre uçucu personeli en çok etkileyen stres kaynaklarının beşi sırasıyla; iş yerinde yeterli internet imkânı olmaması, işin fazla kırtasiye gerektirmesi, personelin istihkaklarını zamanında alamaması ve aldıklarının ölçülerinin vücutlarına uymaması, işyerindeki kural ve yöntemlerin birçoğunun, personelin işlerini iyi yapmalarını zorlaştırması, maaş artışlarından memnun olmamadır (Eren Gümüştekin, Öztemiz, 2004: 68-73).

— Gallup'un yaptığı araştırmaya göre, çalışanların %80'i stres altında olduğunu, bunların yarısı yardıma ihtiyacı olduğunu, %25'i iş baskısı nedeniyle çılgınlık atmak, bağırarak istediğini, %14'ü iş arkadaşlarına vurmak istediğini ve %10'u da işyerinden birinin şiddete başvurabileceğinden endişe duyduğunu belirtmiştir³.

D. STRESİN BELİRTİLERİ

Stres, başa çıkılamayacak kadar aşırı olduğu durumlarda, kişinin zayıf noktalarında kendini gösterir. Kişinin sağlığı, sosyal ilişkileri ve iş yaşantısına zarar veren farklı belirtiler ortaya çıkar. Stres belirtileri genellikle birbiriyle ilişkili ve birbirinin sebebi ve sonucu olduklarından kişileri kısır döngüye sokarlar.

Genellikle ilk stres belirtileri duygusal yaşamda ya da davranışlarda oluşan değişikliklerdir ve zamanla bu farklılaşma, dışarıdan rahatlıkla görülebilir hale

³ <http://www.energyturkey.org/content/view/44/2/>

gelebilmektedir (Wilkinson, 2003: 10). Niteliği kişiden kişiye değişen stres belirtileri beş başlık altında toplanabilir.

1. Stresin Ruhsal Belirtileri: Bireylerin ruhsal durumunda meydana gelen ve olumsuz sonuçlar doğurabilen değişikliklerle kendini göstermektedir.

Stresin başlıca ruhsal belirtileri, içinde bir boşluk hissetme, affetmeyip kin duyma, hayatın anlamının kaybolması, yönünü kaybetme, suçluluk duygusu, diğer insanlara düşmanlık duyma, suç işleme (Rowshan, 2000: 17-18), gerginlik, sürekli endişe, yetersizlik duygusu, yersiz telaş, saldırganlık, duygusal olarak tükendiğini hissetme (Aydın, Yıldız, 2000: 117) olarak sıralanabilir.

2. Stresin Davranışsal Belirtileri: Bireylerin sosyal hayatlarına normal seyrinde devam ederken, bu alışılmış düzenin dışında gelişen ve olumsuz sonuçlar doğurabilen davranışsal değişimlerdir.

Diğer insanlardan soyutlanmak, gücenme, ben merkezli olma, yalnızlık, geriye çekilme, toleranslı olamamak, insanlarla ilişki kuramamak, insanlara sıkıntı vermek (Rowshan, a.g.e.: 18) saç ve sakallarla oynama hatta koparma eğilimi, tırnak yeme, alkol ve sigara içiminde artış, aşırı yemek yeme, karar vermede güçlük, uyku problemleri, seks isteğinin kaybolması, iştahsızlık (Aydın, 2008: 85-88) olarak sayılabilir.

3. Stresin Duygusal Belirtileri: Bireylerin duygu-durumlarında normalden farklı gelişen ve olumsuz sonuçlar doğurabilen değişimlerdir.

Duyguların sık sık değişmesi, huzursuzluk duyulması, kızgınlık, depresyon, üzüntü, soğukluk, sık sık kabus görme, sakinleşmeme, ümitsizlik duygusu, aşırı ağlama, sinirsel gülme krizleri, heyecan duymama, hastalık kuruntusu, (a.e.: 18), yalnız kalma isteği, değersizlik duygusu, yetersizlik duygusu, güvensizlik duygusu,

terkedilmişlik duygusu, aşırı hayal kurma, sürekli endişe, yersiz telaş, öfke (Aydın, Yıldız, 2000: 117), intihara meyil olarak sıralanabilir⁴.

4. Stresin Zihinsel Belirtileri: Bireyin sahip olduğu zihni kabiliyetlerinde meydana gelen ve olumsuz sonuçlar doğurabilen değişimlerdir.

Sık sık hafıza kaybı, düşüncelerin zihne hücum etmesi, konsantrasyonda, karar ve hüküm vermede güçlük çekilmesi, kafa karışıklığı, karamsarlık, fobiler, intihar etme düşüncesi (Rowshan, 2000: 19), insanlara karşı güvensizlik, başkalarını suçlamak, mizah anlayışı kaybı (Aydın, Yıldız, 2000: 117) olarak sıralanabilir.

5. Stresin Fiziksel Belirtileri: Fiziksel düzende ve kabiliyetlerde meydana gelen olumsuz değişim ve yetersizlikler şeklinde kendini gösterir.

Strese karşı verilen fizyolojik tepkileri iki ayrı grupta ele almak gerekir. Birincisi kısa süreli (birkaç gün, ya da saat) stres kaynaklarına karşı gösterilen fiziksel tepkilerdir. İkinci grup fizyolojik belirtiler ise, stres karşısında kısa dönemdeki fiziksel değişikliklerinin süreklilik arz etmesi sonucunda, organizmanın uzun bir süre (haftalarca ya da yıllarca) tepki vermesidir. Genel olarak bu türden strese bağlı hastalıklara “psikosomatik hastalıklar” denilmektedir (Eroğlu, 2000: 3). Tıp alanının önde gelen isimleri, tüm fiziksel hastalıkların %50 ile %70’inin ortaya çıkmasında stresin bir şekilde rol oynadığını öne sürmektedir (Greenberg, Robert, 1995: 4).

Fiziksel belirtiler stresin başladığını gösterir. Başlıcaları şunlardır: Kalp çarpıntısı, kan basıncının artması, titreme, kulak çınlaması, sırt ağrısı, göğüs ağrısı, kas spazmı, kas gerilmesi, ellerin ve ayakların buz kesilmesi, deri hastalığı, ani kilo değişmesi, kronik yorgunluk, baş ağrıları, el ve ayak parmaklarında hissizlik, diş gıcırdatma, el ve ayak parmaklarını aşırı oynatma, hazımsızlık, alerjiler, ülser, aşırı terleme, boğazda ve ağızda kuruluk, sinirsel tikler, sık sık idrar yapma, sık sık adet görme, nefes kesikliği, baş dönmesi ve bayılma, kekelemek (Rowshan, 2000: 19-20), konsantrasyon bozukluğu, boğaz düğümlenmesi, yeme ve yutma problemleri, egzama

⁴ http://www.isnet.net.tr/channels/saglik/saglik.aspx?link=/channels/saglik/guncel/is_hayati.html

veya astım başlangıcı, ishal veya kabız olma⁵, tansiyon yükselmesi, mide bulantısı, hafızada zayıflık, düşük verimlilik, muhakemede zayıflama, konuşma ve yazıda belirsizlik ve kopukluk, dalgınlık (Aydın, Yıldız, 2000: 117, Aydın, 2008: 81-84), hızlı ve dolgun nabız, hızlı ve derin solunum, irileşmiş göz bebekleri, görme keskinliğinde artış, vücut ısısında artış ve yorgunluk olarak sıralanabilir.

E. STRESİN TÜRLERİ

Strese farklı açılardan yaklaşarak çeşitli türlerinden bahsetmek mümkündür. Stres, hissedilme derecesine göre hafif stres, orta stres, ağır stres; kişide bıraktığı etkinin yönüne göre iyi stres, kötü stres; stresin kaynağına göre psikolojik stres, fiziksel stres veya görülme süresine göre akut stres, kronik stres gibi türlere ayrılabilir.

1. Stresin Hissedilme Derecesine Göre:

Hay tarafından yapılan bir araştırmada stres, dört aşamada tanımlanmıştır. Bunlar; 'hafif stres', 'orta dereceli stres', 'ağır stres' ve son olarak en şiddetlisi de 'panik'tir (Ertekin, 1993: 6). Ağır stresle hafif stres kişiye zarar verirken orta dereceli stres kişi için gerekli ve yararlıdır. Her insan için 'yaratıcı gerilim' gereklidir. Düşük stres düzeyinde olan insanlar ise bundan yoksundurlar. Aşırı stres düzeyinde olanlarda da gereğinden fazla gerilim vardır. Bu panik hali kişinin sahip olduğu potansiyelini kullanmasına engel olur.

2. Stresin Kişide Bıraktığı Etkiye Göre:

Hayat devam ettiği sürece stres de devam edecektir ve hissedilecektir. Önemli olan stresin oranının ve süresinin iyi belirlenmesidir. Stres verici olayın uzun sürmesi halinde organizmada geriye dönülmesi zor hasarlar meydana gelir. Stresle başa çıkmak için temel koşul, optimum sınırların dışına çıkılan durumları fark etmektir.

⁵ http://www.isnet.net.tr/channels/saglik/saglik.aspx?link=/channels/saglik/guncel/is_hayati.html

Stres kavramı genellikle olumsuzluk ifade eden durumlarda kullanılır. Fakat kişide bıraktığı etkiye göre stres, iyi ve kötü (olumlu- olumsuz) stres olarak ikiye ayrılır (Robbins, Judge, 2007: 665, Gürüz, Gürel, 2006: 373). Hans Selye 1950’li yılların ortalarında, yararlı stresi ‘eustress’ (Yunanca’da ‘eu’ iyi anlamına gelir) kavramıyla ifade etmiştir (Lewis, 1995: 33). İyi stres, insanın hayattan alabileceğinin en fazlasını elde etmek için vereceği mücadelede itici gücü oluşturur (Tutar, 2004: 192, Şahin, 2005: 54). Stresin bireyi motive eden ve harekete geçiren olumlu bir yönü de vardır (Mavili Aktaş, 2001: 26-42). Olumlu stres yaşanan durumlarda kişi kendisini enerji dolu hisseder, kararlarını hızla ve kolayca verebilir. Baskılar altında bile sakin kalabilir.

Stresin olumlu yanı onun derecesi ve düzeyiyle ilgilidir. Belli bir orandaki stres bireyi daha yeterli olmaya yöneltir. Ancak bunun düzeyinin artması durumunda da başarısızlıklar görülebilir. Hangi düzeydeki stresin yararlı olabileceği konusu ise hala tartışılmaktadır (Mavili Aktaş, 2001: 26-42). Stresli ve heyecanlı durumlarda konuya odaklanmanın üst seviyede gerçekleşmesinden dolayı öğrenciler için sınavdan hemen önceki saatler, öğrenmenin en üst seviyede gerçekleştiği zamanlardır (Göküş, 2002: 12–15).

Olumsuz stres ise, bireyin kendine güvenini kaybetmesine neden olan, yetersizlik duygularına sevk eden, çaresizlik, umutsuzluk ve hayal kırıklığı yaratan strestir. Kişinin üzerindeki baskıların iyice arttığı ve bu baskılarla başa çıkamadığı zaman ortaya çıkan strestir (Tutar, 2004: 192). Olumsuz stresin örgütsel yaratıcılığı öldürücü etkisi de vardır. “Stresin olumsuz yönü, bireyin psikolojisinin bozularak çaresiz, tepkisiz kalması ya da normal dışı davranışlar göstermesidir” (Göküş, 2002: 12-15).

Stresin negatif tarafı çok az veya çok fazla olmasıyla ortaya çıkar. Stresin çok az olması, gayretin ve güdünün olmamasını ya da çok az olmasını ifade etmektedir. Stres çok fazla miktarda olduğunda ise aşırı bir çaba vardır ve tatmin duygusu azdır. Sağlığın ve motivasyonun dengeli olduğunu gösteren seviye ise çok fazla ve çok az gerilimlerin ortasındaki bir stres seviyesidir (Birkök, 2000: 3).

3. Diğer Stres Türleri:

Stres akut, kronik, birikimli, ertelenmiş, psikolojik, fizyolojik gibi türlerde incelenebilir.

Akut stres, Akut Stres Bozukluğu 1994 yılında Amerika Psikologlar Birliği'nin psikolojik bozuklukların tanıları için geliştirmiş olduğu DSM-IV adlı tanı kitabına ilk defa dâhil edilmiştir (Kassam-Adams, 2006: 129). Bu stres türünün en belirgin özelliği beklenmedik bir durumda yaşanan kısa süreli ve etkili gerilim durumu olmasıdır. Akut stres, en yaygın stres biçimi olup, yakın geçmişteki baskılar ve isteklerle, yakın gelecekte oluşması beklenen baskı ve istekler nedeniyle oluşmaktadır. Kısa süreli olduğu için genelde büyük zararlar vermemektedir⁶.

Acil serviste çalışanlar, polisler, doktorlar çoğu zaman mesleklerini akut stres altında yapmaktadırlar (Regehr vd., 2007: 295). Akut strese maruz kalmak çalışanların fiziksel, psikolojik sağlığını, kaygı düzeyini, iş performansını ve hatta günlük hayatındaki ilişkilerini olumsuz etkileyebilmektedir (Burke, 1993: 176). Akut stres hem fizyolojik hem psikolojik sıkıntılardan kaynaklanmaktadır (Regehr vd., a.g.m.: 296). Araştırmalar, akut stres bozukluğu yaşayan hastaların %80'inin daha sonra travma sonrası stres bozukluğu yaşadığını ortaya çıkarmıştır (Kangas, Bryant, 2007: 326).

Kronik Stres, 'Sürekli gerilim içinde yaşama sonucunda gelişen rahatlayamama ve sıkıntılı olma halidir.' Kronik stres, akut stres kadar uyarıcı değildir. 'Kronik stres bedenleri, zihinleri ve yaşamları yavaş yavaş bozar.' Kişi içinde bulunduğu çok kötü durumdan hiç bir çıkış yolu bulamadığında kronik stres oluşmaktadır. Umutsuzluğa kapılan kişinin sonunda çözüm aramaktan vazgeçip yıkıcı etkilere karşı savunmasız hale gelmesi ile ortaya çıkar⁷.

⁶ Kavcar Sırmalı, <http://www.hatunca.net/content/view/1196/109/>

⁷ Kavcar Sırmalı, <http://www.hatunca.net/content/view/1196/109/>

Kronik Stres Döngüsünde; ‘düşünme’, mantıksız, gerçek dışı düşünceler şeklindedir. ‘İş görme’ zayıf ve verimsizdir. ‘Duygular’; panik, kaygı, korku ya da öfke şeklindedir. ‘Davranışlar’; uygunsuz, beceriksiz ve saldırgan (EGM, 2001: 547).

Posttravmatik stres, 1980 yılında psikiyatrik sınıflandırma sistemine girmiştir (Ergüneş, 2005: 3). Herkes için ağır stres sayılacak yangın, doğal afet, kaza, işkence yaşamak, trafik kazası, savaş gibi durumlarda ortaya çıkan bir bozukluktur. ‘Çoğu kez travmatik olaydan birkaç saat, birkaç gün, daha seyrek olarak da birkaç hafta, birkaç ay sonra kendini göstermektedir.’ Önceden var olan psikiyatrik bozukluklar travmatik olaya maruz kalma sonrasında posttravmatik stres bozukluğu gelişmesi açısından risk faktörü olarak karşımıza çıkmaktadır (Ergüneş, 2005: 1, Arslan, 2003: 62-64).

Travmatik etki yaratabilen durumlar, kişinin yaşamını veya beden bütünlüğünü tehdit eden her türlü durumdur. Bu süreçlerin sadece kişiye yönelik olması gerekmez, aynı zamanda başkasının yaşadığı bir olaya tanık olmak da travmatik etki olarak kabul edilmektedir (Şuer, 2005: 205–210). Posttravmatik stres bozukluğu olan hastalarda %80'e varan oranlarda başka psikiyatrik hastalıklar bulunmaktadır. Bu hastalıklardan en sık rastlananları; depresyon, distimi, yaygın anksiyete bozukluğu, madde bağımlılığı, panik, fobiler ve dissosiyatif bozukluktur (Ersoy, 2003: 407). Sayılan stres türlerinin yanı sıra birikimli stres, ertelenmiş stres, psikolojik stres, fizyolojik stres gibi stres türleri de vardır.

F. STRES KAYNAKLARI

Stres kaynakları; genel yapısı itibariyle örgüt dışı (çevresel) stres kaynakları, örgütsel stres kaynakları ve kişisel stres kaynakları olarak sınıflanmaktadır (Robbins, Judge, 2007: 668).

Stresin ortaya çıkabilmesi için, sonuçla ilgili belirsizlik olması ve sonucun kişi için önemli olması koşulları gerçekleşmelidir (Can, 1994: 280). Örgüt dışı stres kaynaklarında genel olarak üç faktör ön plana çıkmaktadır; aile, sosyolojik değişiklikler ve mali problemler (Gökdeniz, 2005: 177). Kişisel stres kaynakları, kişinin kendi

kişiliği, düşünce yapısı, geçmiş yaşantıları, fizyolojik ve psikolojik özellikleri, olaylara yaklaşım tarzı ile ilgilidir (Bıyık, 2003: 23). Örgütsel stres kaynaklarının ise çok fazla tasnif edildiği görülmektedir. Özellikle iş hayatını etkileyen birçok faktörün stres kaynağı olarak değerlendirilmesi mümkün olduğu için tasnif çok detaylara kadar bölünmüştür (Gökdeniz, a.g.m.: 177).

Holmes ve Rahe tarafından gerçekleştirilen araştırma (hayat boyu yaşanan stres unsurları listesi) sonuçlarına göre, yaşamsal olaylarda meydana gelen değişiklikler stres ve hastalıkların oluşmasında etkilidir (Ulukuş, 2004: 214, Şimşek, 1998: 300, Lewis, 1995: 27). Ayrıca stres kişinin hayatındaki yalnızca kötü değişiklikler nedeniyle ortaya çıkmamaktadır. 'İyi' olarak ifade edilen evlilik, doğum, tatil gibi olaylar bile yoğun stres kaynağı olabilmektedir⁸. Araştırmada, hayatın herhangi bir noktasında meydana gelen değişiklikleri, sınırlamamız gerektiği sonucuna ulaşılmıştır (Ulukuş, 2004: 214).

Holmes ve Rahe'nin envanteri Amerikan toplumu için yapılmıştır. Türkiye'de 1982'de Soli Sorias'ın yapmış olduğu çalışmada da Holmes ve Rahe'nin ele almadığı birkaç madde çok önemli ağırlık puanına sahip olaylar arasındadır (Sorias, 1982, Aktaran: Day, 1992: 22).

Stres faktörlerinin birçoğu aniden ortaya çıkar (Rowshan, 2000: 29). Bu ani olaylar içinde Türkiye'de 'çocuğun ölümü' en fazla ağırlık puanına sahip olay olmuştur (92 puan). Bu olaya en yakın olay diğer çalışmada 'aileden yakın birini ölümü' dür ve ağırlık puanı 63'dür. Sorias'ın çalışmasında çocuğun ölümü 92 puan iken aileden birinin ölümü (anne-baba) 87 puandır. Çocuğun ölümü Türk toplumunu sarsan en önemli olay olarak görülmektedir. Eş tarafından aldatılma Türkiye 'de önemli bir ağırlık puanına sahipken (87 puan) bu olay Holmes ve Rahe'nin listesinde yoktur. Boşanma ise her iki çalışmada da aynı ağırlık puanını almıştır (73 puan). Amerikan toplumunda 'evlenmek' önemli bir stres sebebiyken (50 puan) Türk toplumuna yapılan araştırma listesinde yer almamaktadır. Türk toplumu için çok hassasiyetle üzerinde durulan bir konu olan namus konusuyla ilgili birçok olay önemli bir ağırlık puanına

⁸ <http://www.energyturkey.org/content/view/44/2/>

sahipken diğer listede yer almamaktadır [‘evlilik dışı hamilelik (83 puan)’, ‘hakkında kötü söylentiler çıkarılma (72 puan)’, ‘evlilik dışı ilişkiye girme (68 puan)’, ‘nişanlıdan ayrılma (58 puan)’]. Holmes ve Rahe’nin yaptığı çalışmada ağırlıklı olarak iş yaşamı, sosyal yaşam ve alışkanlıklar konusunda yaşanan değişiklikler ve özellikle yaşam standartlarında (ekonomik gelir düzeyi) meydana gelen değişikliklerle ilgili olaylar kişileri derinden sarsmaktadır. Örneğin doğum, evlilik gibi değişiklikler Amerikan toplumunda iş yaşamını ve alışkanlıkları etkileyeceği için strese sebep olmaktadır. Buradan anlaşılıyor ki, Amerikan toplumunda yaşamın hızlı akışı ile mücadele etme ihtiyacından dolayı insani ilişkiler bu tempoyu değiştirdiğinden kişileri sarsmaktadır. Toplumumuzda ise insani ilişkiler çalışma yaşamından daha önemli olduğundan ölüm gibi geri dönüşü olmayan ve aldatılmak gibi ahlaki değerlerimize ters düşen değişiklikler dışında evlenmek, ocuk sahibi olmak gibi sosyal değişikliklerle, maddi değişiklikler nispeten daha az sarsıcı olmaktadır. Bu çalışmanın 1982 yılında yapılmış olduğu düşünülürse bugün böyle bir çalışma yapıldığında aynı sonuçların alınmayabileceği de hatırlanmalıdır.

Çalışmamızın ana konusu, örgütsel stres kaynakları olduğundan ağırlıklı olarak bu konudan bahsedilecek olmakla beraber, stresi ortaya çıkaran bireysel özellikler ve çevresel etmenlere de değinilecektir.

1. Bireysel Stres Kaynakları

Bu tür stres hazırlayıcılar bireyin bedensel, psikolojik ve kişisel durumlarıyla ilgilidir. Bireyin duygu durumu ve kişiliği, biyolojik özellikleri, aile yapısı, alışkanlıkları, yaşam tarzı, ekonomik durumu, yaşı, tecrübeleri, stresi algılayış biçim ve şiddeti, hastalıkları, yaşadığı önemli olaylar vb. kişisel özellikleri bu konuda belirleyicidir. Bütün bu sayılan özellikler herkeste farklıdır.

Bazı insanların strese dayanıklılıkları daha fazla, bazılarının daha azdır (Eren, 1998: 277). Bu da gösteriyor ki stres, kişiden kişiyeye değişen yani algılamayla ilişkili olan bir kavramdır.

Bireyin kendisinden kaynaklanan stres, iş görenin iş durumlarını algılama ve tepkide bulunma biçimleri üzerinde etkili olmaktadır. Dış faktörler, stresi tetikleyici etki yapsalar da stresin gerçek kaynağı kişinin kendisidir (Ulukuş, 2004: 212). En önemli bireysel stres kaynağı ise kişilik faktörüdür. Diğerleri ise, gereksinimler, kapasite, yaş, biyolojik özellikler gibi etkenlerdir (Aydın, 2008: 27).

Çoğu zaman insanların stres kaynakları, onların kişiliklerini ortaya çıkaran huy, mizaç, karakter ve yetenekleri olabilir. Yani stresin kaynakları bizzat bireyin kendi kişiliği olabilir. Kaygı, iş bağımlılığı, olumsuz düşünme, işleri erteleme alışkanlığı, özgüven eksikliği ve mükemmeliyetçilik gibi kişilik özellikleri, kişileri en iyi zamanlarında bile yoğun strese maruz bırakmaktadır. Bu nedenle, genellikle strese sebep olan şey dış etkenler değil, bu etkenleri yorumlama biçimidir (Ulukuş, a.g.e.: 212).

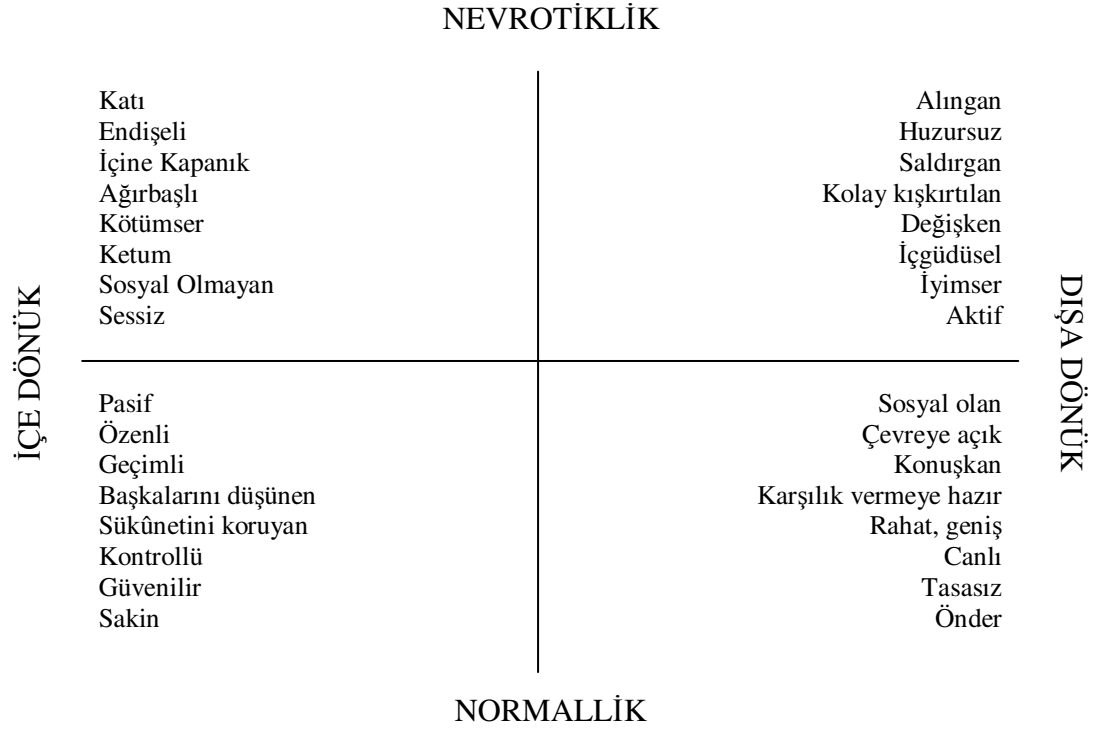
a. Kişilik

Bireysel stres kaynaklarından en belirleyici olanı kişiliktir. Kişiliği, bireyin yaşam biçimi olarak tanımlayabiliriz. Kişilik, iç dünya ile ilgili psikolojik bir durumdur. Olaylara bakış açısının geçmişte benzer olaylarda yaşanan tecrübeler sonunda kemikleştiği ve kişiliğin bir parçası olduğu düşünülebilir. Belli bir tarzda gelişen bazı kişilik yapıları kişiyi stresin olumsuz etkilerine yatkınlaştırabilmektedir. Mükemmeliyetçi kişilik ve öğrenilmiş karamsarlık en tipik türlerindedir. Kendisi hakkında devamlı mükemmel beceri ve sonuçlar bekleyen bir insan, yaşayacağı hayal kırıklıkları nedeniyle olumsuz reaksiyonlar gösterebilir veya meydana gelen olumsuz olaylardan hep kendisini suçlar. Olayların devamlı bu şekilde süreceği inancı öğrenilmiş karamsarlığa neden olur. Bu da depresyon yaratabilir.

Kişilik, “doğuştan var olan ve sonradan edinilen eğilimlerin bütününden meydana gelir” (Zel, 2001: 30). Erdoğan’ın (1994: 236) tanımına göre kişilik, bireyin zihinsel ve bedensel özelliklerinde görülen farklılıkların kişinin davranış ve düşüncelerine yansıtış biçimidir. Stres konusunda, kişilik değişkeninin çok kapsamlı

olarak araştırılmasının nedeni kişilik rolünün çok karmaşık olmasından kaynaklanmaktadır.

Selye ve Lazarus'a göre, kişilik yapıları, bireylerin çevrelerini ve olayların stres verici etkilerini nasıl algılayacaklarını etkilemektedir (Yıldırım, 1991: 175–189). Kişilik ile stres arasındaki ilişkiyi inceleyen pek çok araştırmacı olmuştur. Bu çalışmalara Eysenck'in geliştirdiği 'Kişilik Ölçeği' (Baltaş ve Baltaş, 2004: 41) açıklık getirmektedir. Buna göre; pasif, özenli, geçimli, sakin, güvenilir, başkalarını düşünen bireyler içe dönük normal bireylerdir.



Şekil 9: Kişilik Ölçeği Grafiği

(Köknel, 1982: 115, Baltaş ve Baltaş, 2004: 41)

İki insan aynı koşullar altında bile birbirinden çok farklı tepkiler gösterebilir. Biri kaygılı ve gerilimli iken, diğeri soğukkanlı ve sakin olabilir. Çünkü kişilik, her birey için farklı özellikler arz eder.

Kişiliği oluşturan birçok değişken vardır. Değişik kuramcılara göre bu değişkenlerin sayısı ve önemi değişmektedir. Yine de kişilik kuramcılarının benimsedikleri bazı ortak noktalar vardır. Bunların başında bireyin biyolojik, fizyolojik yapısı, rol davranışları, grup üyeliği ve sosyal statüsü gelmektedir (Erdoğan, 1994: 238–239). Karmaşık bir yapıya sahip kişilik kavramını oluşturan birçok faktörü beş temel grupta incelemek mümkündür. Bunlar, kalıtım ve bedensel yapı faktörleri, sosyal faktörler, aile faktörü, sosyal yapı ve sosyal sınıf faktörleri, coğrafi ve fiziki faktörlerdir (Zel, 2001: 22). Doğaldır ki, her bireyin kişilik yapıları, stresle baş etme yolları farklıdır. Görünürde stres yaratan bir olayı nasıl algıladığınız çok önemlidir (Rowshan, 2000: 24). Bazı kültürlerde ölüm, yalnızca bir yaşamdan diğer bir yaşama geçiş olarak görülür. Bu kültürlerde stres, ölüm karşısında gösterilecek en son tepkidir (Klarreich, 1994: 30).

Bireyin yaşadığı stres ve karşılaştığı tehlikelerde sahip olunan kişilik tipinin etkileri konusunda çok sayıda araştırma yapılmıştır (Şimşek, 1998: 299). Kişilik analizi ve stres ile olan ilişkisi konusundaki ilk ciddi çalışma, 1974 yılında, birer kardiyoloji uzmanı olan Rosenman ve Friedman'ın bazı davranış özellikleri ile kalp hastalığı arasındaki ilişkiyi bulmaya yönelik bir çalışma sonucunda ortaya atılmıştır (Durak Batıgün, Hisli Şahin, 2006: 33, Gürüz, Gürel, 2006: 374). Çalışmalarındaki kişilikleri A ve B tipi olarak iki gruba ayırarak her grubun karakteristik özelliklerini sıralamışlardır (Sabuncuoğlu, Tüz, 2001: 238, Aydın, 2008: 33).

Kişilik rolünün çok karmaşık olmasından dolayı stres konusunda kişilik değişkeni çok kapsamlı olarak araştırılmaktadır. Kişilik ile stres ilişkisini ortaya çıkarmak üzere yapılan araştırma sonuçlarına göre, stres yaratan çevresel etmenlere karşı gösterilen tepkilere göre bireylerin sahip oldukları kişiliklerin, A ve B olmak üzere iki tip şeklinde ortaya çıkabileceği ortaya konulmuştur. Genel olarak, A kişilik tipindeki kişiler stresten en çok etkilenen, B kişilik tipinde kişiler ise az etkilenen kişiler olarak ifade edilir. Burada bahsedilen A ve B tipi kişilikler kişilik özelliklerinin iki ucunu temsil etmektedir. Pek çok bireyin kişilik yapısı her iki tipten de özellikler göstermektedir.

—“A” Kişilik Tipi:

Sosyal alanda ve mesleğinde hırslı olan A tipi kişiler, zamanlamaya özen gösteren, aynı anda birkaç iş yapmayı seven, çabuk sinirlenen, telaşlı, duygularını saklayan özelliklere sahiptirler.

Bu tipteki kişiler çok hızlı çalışır ve konuşurlar. Beklemeye tahammülleri olmadığından genellikle konuşanın sözünü keserler. Aynı anda birden çok işi yapmaya çalışırlar. Sabırsız ve öfkeli dirler. Onlar için başarı, para, sorumluluk gibi kavramların niteliğinden çok niceliği başarının göstergesi olduğundan bunlara son derece önem verirler (Durak Batıgün, Hisli Şahin, 2006: 33). A Tipi kişilik, sabırsız, saldırgan, çok hareketli, rekabetçi, çok çeşitli faaliyetlerle uğraşan ve yoğun baskı altında olduğunu hisseden bir kişilik olarak nitelendirilir (Şimşek, 1998: 299). Günümüzde çoğu örgüt A tipi kişilik davranışları gösteren çalışanları ödüllendirmekte ve diğer çalışanlarından da bu kişiliğin özelliklerini göstermelerini beklemektedirler. Birçok kişi sağlıklarını kaybetme riskine rağmen bu özellikleri göstermekte ısrar etmektedir (Aydın, 2008: 33).

—“B” Kişilik Tipi:

B tipi kişilik yapısına sahip kişiler, A tipinin aksine rekabeti sevmez, zamanlamaya önem vermez, sakin, sabırlı, uyumlu, yavaş, geniş ilgi alanı olan, duygularını rahatça ifade edebilen kişilerdir.

B tipi kişiler daha rahat, daha uysal, daha az rekabetçi ve daha az saldırgan olarak tanımlanmaktadır. B tipleri de stres yaşarlar, ancak zorlamalar ve tehditler karşısında daha az paniğe kapılmaktadırlar (Durak Batıgün, Hisli Şahin, 2006: 33). B tipi kişilik yapısına sahip kişiler, A tipinin aksine rekabeti sevmez, zamanlamaya önem vermez, sakin, sabırlı, uyumlu, yavaş, geniş ilgi alanı olan, duygularını rahatça ifade edebilen kişilerdir.

A veya B tipi kişiliğin karakteristik özelliklerini tam olarak gösteren bireyler, sağlıklı bir şekilde stresle mücadele edemezler. Kendini kaygıya teslim edip abartılı tepkiler gösterenler de, bir risk karşısında gerekli tepkiyi göstermeyenler de stresle başa çıkmada zayıftırlar. Her iki tür kişinin de farklı davranmayı öğrenmesi gerekir⁹.

—**Karma Tip:** Bireyler genellikle A ve B tipi kişilik tipinin tüm karakteristik özelliklerine sahip olmazlar. Kişiliklerinde her ikisinden de özellik taşırlar. Önemli olan bireyin hangisine daha yakın olduğudur. İşgörenler açısından sağlıklı olan, önce kendisine, sonra diğer çalışanlara zarar vermeden işi ve iş ortamındaki herkesle barışık bir biçimde çalışmayı sağlayacak dengeyi sağlayabilmektir (Aydın, 2008: 34).

b. Diğer Faktörler

Kişilerin yaşamlarında kişilik dışında diğer pek çok faktör stres oluşumunda etkilidir. Algılama, tutumlar, sabır, tolerans, tecrübeler, aile düzeni, yaş, yaşam tarzı, biyolojik özelliklerdeki kişiye özgü farklılıklarla boşanma, ölüm, ekonomik sorunlar gibi yaşamında meydana gelen değişiklikler bireysel stres kaynaklarındandır (Sabuncuoğlu, Tüz, 2001: 238, EGM, 2001: 548).

Yaşanan stresin derecesi, bireyin stres kaynağını algılayış biçimine bağlıdır. Savaşlar, açlık, soykırım gibi insani olaylar ile nişanlanma, sınava girme ve kırmızı ışıkta geçme gibi günlük olaylar karşısında her bireyin yaşayacağı stresin derecesi farklı olacaktır. ‘Bireylerin, bu stres kaynakları karşısındaki algıları, yorum, düşünce ve inanç kalıpları farklıdır’ (Özer, 1988: 176).

Selye’ye göre, aynı stres uyarıcısı bir bireyde olumlu duygular uyandırırken, bir başkasında olumsuz duygular uyandırabilmektedir (Selye, 1974, Aktaran: Yıldırım, 1991, s.175-189). Kalıtsal veya aile ile sosyal çevreden öğrenilen faktörlerin de stresin oluşumunda etkisi vardır. Kişinin genetik yapısının kuvvetli ve sağlıklı olmasının, kalıtsal bir hastalığının olmamasının, ailesinin geliştirmiş olduğu stresle mücadele

⁹ Can, http://www.ansiad.org.tr/v2/dergiler/52/files/petekcan_stres.htm

yollarını bilerek ya da bilmeyerek öğrenmesinin günlük sıkıntılarla baş etme şeklini etkilemesi olağan durumlardır. Sofrada bir malzemenin eksik gelmesinden dolayı tartışma çıktığını öğrenen çocuk, muhtemelen kendi yuvasını kurduğunda aynı konuda gerilim yaşayacak ve tartışma çıkaracaktır.

Kültürel yapı ile eğitimin yansımaları olarak tutumlar, beklentiler ve inançlar kişinin stres yapan etkenlere karşı davranışlarına etki eder (Rowshan, 2000: 16). Bireyin yaşamında meydana gelen ani ve/veya sarsıcı değişiklikler stres üzerinde etkilidir. Holmes ve Rahe tarafından gerçekleştirilen araştırma sonuçlarına göre, yaşamsal olaylarda teşhis edilen değişiklikler, stres ve hastalıkların oluşmasına etki etmektedir. Bu çalışmada yaşam değişiminin ve endokrin sisteminin strese ve hastalıklara etki ettiği fikrine varılmıştır. Endokrin sistemi ihtiyaç duyulan durumlarda enerji üretmektedir. Olağandışı durumlarda sistem aşırı yüklenmeden dolayı zorlanmakta ve bunun sonucunda da stres ve hastalıklara karşı direnç zayıflığı ortaya çıkabilmektedir (Şimşek, 1998: 300).

Dengeli beslenmenin stresi ortadan kaldırmadığı, ancak azaltabildiği pek çok araştırmacı tarafından iddia edilmektedir. Doğru beslenmeyen kişilerin aynı zamanda özellikle kalp-damar ve sindirim sistemi bozuklukları yaşadıkları bilinen bir gerçektir¹⁰.

2. Genel Çevre İle İlgili Stres Kaynakları:

İş görenlerin örgütsel çevresinin dışında bir de toplumsal çevresi vardır. Ailevi, ekonomik, kişilerarası ilişki, kentleşme ve çevre sorunları ile genel çevrede yaşanan ekonomik, politik ve teknolojik belirsizlikler, sosyal ve kültürel değişimler, dünya ekonomisindeki gelişim trendleri, ulaşım sorunları, işyerindeki teknolojik değişiklikler/belirsizlikler stres yaratan etkenlerdir. Ekonomik belirsizlikler, iş yaşamında meydana gelen değişiklikler sonucu ortaya çıkar. Politik belirsizlikler, durağan politik sisteme sahip ülkelerde görülmez, fakat iktidar değişmelerinin yaşandığı ülkelerde güvensizlik vardır ve dolayısıyla da strese neden olur.

¹⁰ Aşkun, http://www.motivasyoncu.com/mod.php?mod=userpage&menu=6&page_id=13

Genel çevreden kaynaklanan stres faktörlerini Eren (1998: 230) beş ana grupta incelemiştir. Bunlar:

- Ülke ve dünya ekonomisinin gidişi,
- Politik hayatın belirsizlikleri,
- Çalışılan kentin çevre ve ulaşım sorunları,
- Teknolojik değişmelerin tarzı ve alışkanlıkları değiştirmesi,
- Sosyal ve kültürel değişmelerin hızlanmasıyla, kuşaklar arası farklılıkların artması olarak sıralanabilir. Terörizm de 21. yüzyılda genel çevreyle ilgili stres kaynakları arasına girmiştir (Robbins, Judge, 2007: 668).

Ailevi sorunların doğurduğu sıkıntılar, evlilik içi sorunlar, ilişkilerin kopması, çocukların eğitime ilişkin güçlükler, ekonomik sorunlar çalışanların işlerine taşıdıkları bireysel sorunlardır (Can, 1994: 282). Özellikle aileden ve işletmeden gelen talebin çatışması, eşlerin her ikisinin de çalışması aile modelinde yeni sorunları beraberinde getirmektedir. Türk aile modelinde kadın iş ve ev sorumluluğunu beraber götürmektedir. Rollerin fazlalığı kadını daha çok yıpratmaktadır. Amerika Birleşik Devletleri'nde yapılan araştırmalar boşanan çiftlerde artışın nedenini eşlerin her ikisinin de çalışmak zorunda olduğu çalışma modeline bağlamaktadır¹¹.

3. Örgütsel Stres Kaynakları:

Çalışma yaşamında insanlar bir taraftan değişimin, diğer taraftan da, çalışma ortamlarında eksik sosyal destek, stres ve gerilimin baskısı altındadırlar.

Bireyler iş ortalarında belli rol ve görevleri yerine getirirken örgüt ortamından kaynaklanan 'örgütsel stres' ile karşı karşıyadır. Günümüzde örgütsel stres kaynaklarıyla fiziksel ve psikolojik sonuçlarının son derece karmaşık bir yapıya sahip olduğu anlaşılmıştır (Silah, 2005: 153). Örgütsel stres kavramı, iş stresi veya mesleki

¹¹ Tarhan, http://www.mcatürk.com/stres_ntarhan_nasilhastalik.htm

stres olarak da adlandırılmaktadır. Bu kavram, işle ilgili olarak herhangi bir beklentiye karşı bireysel enerjinin harekete geçmesi olarak tanımlanmaktadır. Örgütlerde ortak olan nedenlere bağlı stres kaynaklarının yanında, yalnızca o örgüte özgü ya da o işten kaynaklanan stresli durumlar da vardır (Ertekin, 1993: 7).

Çalışanlara verilen önemin artmasına paralel olarak, çağdaş bir işyeri ortamında çalışma barışının, iş tatmininin var olduğu duygusal açıdan sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı gibi özelliklerin sağlanması gerekir (Baron, Neuman, 1996: 161–173). ‘Örgütsel stres, bireyin çevre ile ilişkisi olarak ifade edilen, bireysel farklardan ve psikolojik süreçlerden etkilenen, kişiye fazla psikolojik veya fiziksel istekler yükleyen, dış çevre, durum veya olayın sonucu olan bir tepkidir (Erdoğan, 1996: 270–278).

“Mobbing” veya “bullying” olarak adlandırılan iş yerindeki duygusal taciz ve zorbalık olgusunun çalışma yaşamındaki varlığı giderek daha çok artmaktadır. Mobbing duygusal bir sarsıntıdır. Kişinin saygısız ve zararlı bir davranışın hedefi olmasıyla başlar. Bir kişinin, başka bir kişiye karşı diğer insanları etrafında toplayarak sürekli kötü niyetli hareketlerde bulunma, ima, alay ve karşısındakinin toplumsal itibarını düşürme gibi yollarla saldırgan bir ortam oluşturması, onu işten çıkmaya zorlamasıdır (Davenport vd., 2003: 15). İşten istifa aşamasına kadar ulaşabilen süreç, mağdurları tarafından sessizlikle karşılanmakta, daha kötüsü, bir çalışma ve yaşam biçimi olarak kabul edilmektedir (Baron, Neuman, 1996: 161–173). 1990’da İsveç’de yapılan bir araştırma, 4,4 milyon kişiden oluşan işgücünün %3,5’inin (yaklaşık 154.000 kişi) mobbing kurbanı olduğunu ortaya çıkarmıştır (Davenport vd., 2003: 8).

‘İşletmenin başarısının yöneticinin başarısı sayıldığı günümüzde, bu başarıya ulaşma büyük ölçüde işletme verimliliği ve çalışanların etkinliği temeline dayanmaktadır.’ (Ekinci, Ekici, 2003: 120). İşgören stresli olduğunda ve bunun işyeriyle ilgili olduğunu dile getirdiğinde, yöneticilerin destekleyici bir tutum göstermesi (Tutar, 2004: 294), kişinin işinden doyum sağlamasını ve stresin zararlı etkilerinden daha az etkilenmesini sağlayacaktır (Pehlivan, 1995: 113-114). İş doyumunu yüksek olan bireyin örgüte katkısı da artacaktır (Balcı, 2000: 14). Stres çözümünde sosyal destek yaşamsal bir role sahip bulunmaktadır (Ekici, Ekinci, 2003: 120). Hem

işletme verimliliği, hem de çalışanların etkinliği karşılaştıkları stresin çözümüne bağlıdır (Can, 1994: 272).

Örgütsel stres kaynaklarının çok fazla tasnif edildiği görülmektedir. Özellikle iş hayatını etkileyen birçok faktörün stres kaynağı olarak değerlendirilmesi mümkün olduğu için tasnif çok detaylara kadar bölünmüştür (Gökdeniz, 2005: 177). Certo'ya (1992: 366) göre örgütsel stres kaynakları; politikalar, yapılar, fiziksel koşullar ve süreçler olarak gruplandırılabilir. Bu çalışmada Yates'in yaptığı sınıflama kullanılacaktır (Yates, 1986: 83).

a. Yapılan İşle İlgili Doğrudan İlişkili Unsurlar:

Bunlar, iş yükünün çok fazla olması, çalışma koşullarının yeterli olmaması, çalışma sürelerinin uzunluğu gibi işe özgü stres yaratan unsurlardır.

— **İş yükünün çok fazla olması** bunlardan bir tanesidir (Tutar, 2004: 241): Aşırı iş yükü, işle ilgili stres kaynakları arasında en önemli ve en çok karşılaşılan etkenlerdendir. Aşırı iş yükü genellikle iki biçimde görülür: Niceliksel iş yükü, çalışanın yapabileceğinden daha fazla işten sorumlu olmasıdır. Çalışan işinde uzman olsa da işlerini yetiştirmekte zorlanmaktadır. Niteliksel iş yükü, işin çalışanın bilgi ve eğitim düzeyini aşması durumudur (Aydın, 2008: 43). Aşırı çalışma sonucunda bireyin ruh ve beden sağlığı bozulmaktadır (Şencan, 1986: 119). Az çalışma ise, çalışanları yeteneklerini ve yetkilerini gerekli miktarda kullanmalarına imkân verilmediği zaman meydana gelir. Az çalışmanın en belirgin özelliği monotonluktur (Şimşek, 1998: 302).

— **Çalışma koşullarının yeterli olmaması**, çalışılan ortamının ve onu etkileyen fiziksel koşulların elverişli olmamasını ifade eder (Ulukuş, 2004: 208, Tutar, 2004: 242, Aydın, 2008: 48). Çalışma ortamı ve fiziksel koşulların elverişli olmaması bireylerin stresle karşı karşıya kalmalarına yol açan önemli etmenlerdir. Aydınlatma, ısınma, havalandırma, gürültü ve kalabalık gibi fiziksel koşulların işgörenlerin çalışma temposu ve isteğini arttıracak biçimde düzenlenmesi gerekmektedir.

— **İşin sıkıcı olması:** Sanayileşmeyle beraber çalışanların makinelere bağımlı hale gelmesi ya da işlerinin yaparken yorum ve yaratıcılıklarını kullanmalarına izin verilmeyerek tekdüzeliğe zorlanması da strese neden olabilir (Tutar, 2004: 241)

— **Çalışma sürelerinin uzunluğu:** Çalışma saatinin uzun olması da bireylerde strese neden olmaktadır (a.e.: 241). Çalışma saatleri gereğinden fazla olanlar yeterince dinlenmediğinden, ailesine ve kendisine zaman ayıramamaktadır.

Yapılan işle doğrudan ilişkili diğer stres kaynakları işlerin görülmesinde zaman sıkıntısı yaşanması, iş nedeniyle aile ve sosyal yaşama yeterli zaman ayıramama, işte sık sık değişiklikler olması, iş yerindeki sorunların aile yaşamına yansımaları, tatil sürelerinin kısalığı, dinlenme ve eğlenceye zaman ayıramama, iç siyasi gelişmelerin işyerini etkilemesi (Pehlivan, 1995: 113–114), araç, gereç, teçhizat yetersizliği, düzensiz çalışma saatleri (Tutar, 2004: 242, Ulukuş, 2004: 208, Sabuncuoğlu, Tüz, 2001: 235) olarak sıralanabilir. Yapılan işle doğrudan ilişkili stres kaynaklarını oluşturan tüm unsurların birbiriyle ilişkisi vardır. Her bir unsur bir diğerinin sebep ve sonucu olabilmektedir. Bu diğer tüm stres kaynakları için de geçerlidir.

b. Organizasyonda Oynanan Rol İle İlgili Unsurlar:

— **Rol belirsizliği ve Rol Çatışması:** Çalışanın kendisinden ne beklendiğini tam olarak bilmemesi, kendisinden ne beklendiğini bilmesi ama buna nasıl ulaşacağı konusunda bilgi ve fikir sahibi olmaması veya hem kendisinden ne beklendiğini hem de buna nasıl ulaşacağını bilmesine rağmen, icra edeceği görevlerin nasıl sonuç vereceğini önceden kestirememesi hallerinde yaşadığı gerilim halidir. Bu gerilim sonucunda kendisinin bir işe yaramadığı fikri, fiziksel zorlanma ve tatminsizlik duygusu oluşur (Bumin, Şengül, 2000: 274, Erdoğan, 1994: 89, Paksoy, 1986: 103, Gordon, 1994: 309).

Michigan Üniversitesi'nden Robert Kahn ve arkadaşlarının yaptığı rol çatışması ve stres konulu araştırma sonuçlarına göre; rol çatışması, bireyin duygusal durumu üzerinde olumsuz birtakım etkiler yapar. Rol çatışması sonucu; içsel çatışma ve iş

ortamının gerilim artar, iş ile ilgili tatmin azalır, yönetime ve organizasyona olan güven azalır (Küçükaslan, 1994: 21).

— **Sorumlulukların çok fazla olması:** Özellikle otoriter örgütlerde çok kısa sürede işi tamamlama zorunluluğu getirmesi gibi gerçekçi olmayan baskılar, çalışanları sıkı ve çok yakından kontrol etme ve bunlara uymama halinde ceza ya da işten çıkarma gibi uygulamalar stres yaratmaktadır (Can, 1994: 275).

Organizasyonda oynanan rol ile ilgili diğer unsurlar, görev ile ilgili sorumluluklar açık olmaması, kişisel inisiyatif kullanma zorunluluğu, yetki ve sorumluluk dağılımında dengesizlik (Pehlivan, 1995: 113–114), birden fazla kişiye karşı sorumlu olma olarak sıralanabilir.

c. Mesleki İlerleme (Kariyer) ile ilgili Unsurlar:

Her birey, mesleğinde ilerleme ve iyi bir konuma gelme isteği duyar. İstenen mevkie gelememek (Gordon, 1994: 309, Sabuncuoğlu, Tüz, 2001: 99) veya mevkiin yetenekleri kullanmaya olanak tanımaması, yapılması beklenen işlerin kişinin yetkisini aşması gibi durumlarda kişi stresin zararlı etkilerine maruz kalır. Çok hızlı ya da çok yavaş mesleki ilerleme de stres yaratabilir.

d. İşyerindeki İlişkiler İle İlgili Unsurlar:

Otoriter örgütlerde yaratılan iklim; gerilim, korku ve endişe doğurucu niteliktedir (Can, 1994: 276). Bu nedenle çalışanlar üstleriyle etkili iletişim kuracak imkân ve cesarete sahip değillerdir. Bunun yanı sıra birlikte çalışılan insanların mesleki eğitim ve deneyimlerinin yeterli olmaması, işyerinde dedikodu yapılması, mesleki konularda yeterli eğitimin verilmemesi (Sabuncuoğlu, Tüz, 2001: 99), iş arkadaşları arasında güven eksikliği (Gordon, 1994: 225), rekabet, çalışmaların teşvik edilmemesi, ortak kurallara uyamama (Pehlivan, 1995: 113–114) gibi sorunlar iş ile ilgili en önemli ilişki sorunları olup çalışanları strese sevk eder.

e. Örgüt Yapısı ve İklimi İle İlgili Unsurlar:

İş ortamında ast-üst ve iş arkadaşları ile anlaşmazlık yaşanması, çalışanların birbirlerine destek düzeyinin düşük olması, işyerinde dedikodu yapılması, kararlara katılımın olmayışı, bürokratik sorunlar yaşanması, emeklilikle ilgili kaygılar yaşanması gibi unsurlar örgüt yapısı ve iklimi ile ilgili stres kaynaklarıdır.

İhtiyaç ve harcamaların giderek arttığı günümüzde ekonomik kazançları yetmeyen bireyler salt bu yüzden veya ikinci iş yapma ihtiyacıyla ailelerine ve dinlenmelerine yeterli zaman ayıramadıklarından yoğun stres yaşamaktadırlar. Ücret yetersizliği (Ulukuş, 2004: 207, Aydın, 2008: 44), manevi destek görememe, takdir edilmeme, sicil notu değerlendirmesi ve ödüllendirmede adaletsizlik olması, iş ortamında özgür olmama, kişilikten ödün verme, işle ilgili konularda görüşüne başvurulmama, adam kayırma, eşit muamele görmeme, istek ve önerilere üstlerin değer vermemesi, aşırı disiplin, baskı, emeklilik kaygısı¹² işin riskli olması, sorunları aktaracak birini bulamama, işle ilgili gerekli eğitimleri alamama (Sabuncuoğlu, Tüz, 2001: 99), ceza-ödüllendirme adaletsizliği ve standartının olmaması gibi pek çok örgüt yapısından kaynaklanan sorunlar strese neden olmaktadır.

G. ÖRGÜT ve İLGİLİ KAVRAMLAR

Stresin sonuçları içerisinde bahsedilecek olan ‘örgütsel sonuçları’na değinmeden önce örgüt kavramı, örgütsel iletişim, örgüt kültürü ve örgüt iklimi kavramlarına değinilecektir.

Örgüt (Organizasyon) Yunanca “Organon” ve Latince “Organum” kelimelerinden türetilmiştir. Organizasyon terimi iki farklı anlamda kullanılabilir. Organizasyon yapı, iskelet, planlanmış ilişkiler topluluğu olarak tanımlanmasının yanı sıra, bu organizasyonun oluşturulma sürecinde meydana gelen bir dizi faaliyeti ifade etmek için de kullanılmaktadır. Bir organizasyonun varlık nedeni, belirli amaçların ancak birden fazla kişi ile ve bir grup olarak gerçekleştirilebilmesidir (Koçel, 2003: 26-27).

¹² Tarhan, http://www.mcatürk.com/stres_ntarhan_nasilhastalik.htm

Klasik yönetim yaklaşımı altında toplanan üç yaklaşımın ortak özelliği, organizasyonun özellikleri ve içinde bulunduğu şartlara uygun örgüt yapısı oluşturmak yerine, önceden belirlenmiş ilkeleri her organizasyona uyarlama düşüncesidir (a.e.: 196). Klasik yönetim yaklaşımlarının aksine, çağdaş yönetim yaklaşımlarında örgütün bir parçası olan insan unsuruna büyük önem verilmiştir (Saldamlı, 1999: 34). Klasik yönetim yaklaşımının ihmal ettiği insan unsuru, içinde bulunulan durum ve koşullar gibi kısıtları nedeniyle zaman içerisinde alternatif yönetim yaklaşımları ortaya çıkmıştır. Bunlardan en bilinenler, “Davranışsal Yönetim Yaklaşımı” ve “Modern Yönetim Yaklaşımı”dır. Günümüzde ise küreselleşme neticesi ülkeler arası bilgi aktarımının artmasıyla, değişimin hızına yetişmek isteyen örgütlerin ihtiyaçlarını karşılamak üzere “Modern-Sonrası Yönetim Yaklaşımları” olarak adlandırılabilen çok sayıda yönetim yaklaşımı ve kavramlar ortaya çıkmıştır.

Akademik bir ilgi alanı olarak **örgütsel iletişim**, örgütlerdeki iletişim süreçlerini inceler. Örgütlerde iletişim, örgütlerdeki çalışan insanı ve örgütsel davranışı temel almaktadır. Örgütsel davranış, iş görenin örgütün işlevsel ve toplumsal çevreleri ile etkileşiminin ürünüdür (Aydın, 2008: 17).

Kurumun içinde ve dışında gerçekleşen iletişimi ifade eden örgütsel iletişim hayati bir öneme sahiptir. Etkin bir iletişim sisteminin varlığı, kurumsal hedeflere ulaşmada temel bir gerekliliktir (Üstün, 2007: 26). Örgütsel iletişim uzun vadeli uygulanan bir iletişimdir ve hedefi de bir imaj oluşturmak, korumak veya değiştirmektir (Şimşek, 2006: 203-204). Gruplar ve bireyler iletişim olgusuyla bir örgüte bağlanırlar. Örgütsel yapı, iletişim aracılığıyla oluşturulur. Örgütteki bireyler ve gruplar arasında olması gereken etkileşim örgütsel iletişimle sağlanır.

Eski ve köklü bir kurum olan Emniyet Teşkilatı’nda kurum içi ve dışı iletişimi sağlamak üzere, merkezde Haberleşme Dairesi Başkanlığı, Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı ve Basın Protokol Halkla İlişkiler Müşavirliği olarak isimlendirilen birimler aynı şekilde taşra teşkilatında şube müdürlükleri şeklinde örgütlendirilmişlerdir (Üstün, 2007: 26).

Örgütsel iletişim günümüzde örgüt kültürü, örgütsel metaforlar, örgü içi halkla ilişkiler, örgüt kimliği gibi konularla da doğrudan ilişkili hale gelmiştir. **Örgüt kültürü**yle ilgili değerler, çalışanların birbiriyle kurmuş oldukları iletişim ile kazanılır ve öğrenilir (Özkalp, Kırel, 2001: 179). Örgüt kültürü iletişim olmadan var olamaz. Aynı şekilde örgüt kültürü olmadan da örgütsel iletişim gelişemez (Durgun, 2006: 128). İletişimin şekli kültüre özgüdür ve kültürel değerler iletişim süreciyle aktarılırlar. Her mesaj paylaşılmış semboller sistemidir ve kültürel anlamlar taşımaktadır (Ellis, Maoz, 2003: 255–272). Örgüt kültürü, aynı zamanda bireysel bir olgu değildir; sosyo-kültürel bir gerçekliktir.

Örgüt kültürü ile ilgili ilk çalışmaların 1930'lu yıllardan itibaren başladığı kabul edilmektedir. Örgütlerin kendilerine özgü kültür ve alt kültürleri vardır. Örgütün kimliği ve kişiliği veya paylaşılan değerlerler olarak da ifade edilebilen örgüt kültürü, örgüt üyelerinin sahip olduğu inanç ve beklentilerin paylaşılması, örgüte ait kurallar, örgütün çevresi, üyelerin rolleri, işletmenin değerleri ve felsefesidir. Zaman içinde yavaş yavaş gelişen örgüt kültürü, stratejilerin oluşum şekli, tercih edilen liderlik tarzı, personel seçimi ve çalışma politikaları hakkında fikir verebilir. Güçlü bir örgüt kültürüne sahip olmak bireysel, grupsal ve bir bütün olarak örgütsel başarı için temel kabul edilmektedir. Güçlü bir örgüt kültürü, örgütün var oluş amacını etkinleştirebilme, keyfi tutumları ve standart olmayan uygulamaları ortadan kaldırabilme derecesiyle ilgilidir. Bir örgütün baskın kültürü, örgütün temel amaçlarına karşıt veya geçmişe aşırı bağlı kalmayıp çevresel değişim ve etkilere çabuk adaptasyon sağlayacak bir yapıda ve yenilikçi özellikte olmalıdır (Durgun, 2006: 112–132).

Personel seçiminde esas olarak yetenek, beceri ve eğitim gibi objektif nitelikler üzerinde durulmaktadır. Ancak, işe yeni başlayanların örgütsel kültüre uyum göstermesi istenir. Özellikle, üst düzey yöneticilerden örgütsel kültüre katkı yapmaları beklenir.

Örgüt iklimi, örgüt çalışanlarının davranışsal ve tutumsal özelliklerini sergilemektedir ve genellikle dış gözlemlere dayanmaktadır (a.e.: 114). Örgüt iklimi kavramının örgüt kültürüyle aynı anlama geldiği zannedilmekte ise de aslında bu iki kavram birbirinden farklıdır. Örgüt iklimi örgüt çalışanlarının davranışsal ve tutumsal

özelliklerini ve işyeriyle ilgili beklentilerinin karşılanma derecesini ifade ederken, örgüt kültürü örgütle ilgili inanç ve beklentilerin ne olduğunu belirler. Örgüt iklimi bu beklentilerin ne ölçüde karşılandığıyla ilgilidir. Örgüt kültürü, çalışanlar arasındaki temel değerleri ve mesajları kapsar ve örgütün dışındakiler tarafından kolayca anlaşılmaz.

H. STRESİN BİREYSEL VE ÖRGÜTSEL SONUÇLARI

Stres karşısında gösterilen tepkiler kişinin edinmiş olduğu davranış kalıplarına, kişiliğe ve zihinsel özelliklerine göre değişir niteliktedir. Düşük düzeyden ılımlı bir düzeye kadar ve kısa süreli olan stres, yapıcı ve enerji verici bir etki yapmaktadır. Aşırı derecede ağır ve uzun süreli stres ise, bireyin bedensel ve zihinsel sistemine yüklenmekte ve işlemez hale getirmektedir (Eren Gümüştekin, Öztemiz, 2005: 278). Bunlardan bazıları kişilik değişikliği, iş ya da evlilik yaşamının bozulması, madde ya da alkol kullanımı, intihar düşüncesi, eğilimi ya da girişimi gibi kendine zarar verici davranışlar şeklindedir.

1. Stresin Bireysel Sonuçları:

Stres kaynakları karşısında bireylerin, fizyolojik, psikolojik ve davranışsal olarak tepki vermesi beklenir. Bunlar bedensel ve ruhsal açıdan tehdit algılayan bireyin kendisini korumaya yönelik tepkilerdir.

Bedensel düzeydeki stresörler tüm insanlar için benzer tepkilere yol açarken, psikolojik ve davranışsal düzeydeki tepkiler kişilik, çevre gibi etkenler nedeniyle farklılık göstermektedir (Gürüz, Gürel, 2006: 375). Sabuncuoğlu'na göre stresin bireysel sonuçları üç grupta incelenebilir (Sabuncuoğlu, Tüz, 2001: 241): Bu kapsamda, stresin birey üzerinde davranış, fizyolojik, psikolojik ve davranışsal süreçlerde meydana getirdiği olumsuz değişiklikler incelenecektir.

a. Stresin Fizyolojik Sonuçları:

Günümüzde stres ile bağışıklık sistemi arasındaki ilişki daha belirgin bir şekilde açıklık kazanmaya başlamıştır. Bağışıklık sisteminin tahrip olması, çeşitli enfeksiyonlara sebep olmakta ve çok ciddi rahatsızlıklarla mücadele etmeyi engellemektedir.

Bedenin faydasına yönelik olan parasempatik sinir sistemi ile uyarılmaya yönelik sempatik sinir sistemi arasında doğal bir denge vardır. Bu doğal dengeye “Homeostatis” denilir. “Homeostatis’i” bozan her şey strestir¹³. Stres nedeniyle bireylerin metabolizmasında birtakım değişiklikler meydana gelmektedir (Gürüz, Gürel, 2006: 375). Stres nedeniyle ‘psikosomatik’ olarak adlandırılan psikolojik kökenli fiziksel rahatsızlıklar kişilik, özellikle benlik gelişmesindeki saplantı ve takıntılardan kaynaklanmaktadır.

Stresle ilişkisi saptanan belli başlı fiziksel rahatsızlıkların en önemlileri, hazımsızlık, yorgunluk, özellikle egzama ve ürtiker şeklinde ortaya çıkan cilt hastalıkları, yüksek tansiyon, ülser/gastrit, astım, kalp-damar hastalıkları, kalp krizleri, felçler, kanserler, yüksek kan basıncı, hızlı kalp atışı, kaslarda gerilim ve titreme, uyku bozuklukları (uyuyamama, aşırı uyuma), midede kramp ve bulantı, baş dönmesi, mide bulantısı, göğüs ağrısı, göz seğirmesi, ağız kuruması, zayıflık, dişlerin sıkılması, aşırı terleme, bağırsakların bozulması¹⁴ (Gümüştekin, Öztemiz, 2004: 65) konsantrasyonda zorluk, hafıza kaybı, karar vermede zorluk, benlik gelişmesi sürecindeki çatışmaların yarattığı kaygı, korku, öfke gibi durumların bastırılmaya çalışılması sonucu oluşan dolaşım sistemi sorunları, özellikle astım şeklinde ortaya çıkan solunum hastalıkları, sinir sistemi bozuklukları, migren ve depresyon olarak sayılabilir (Şimşek, 1998: 304). Araştırmalara göre çekingen, alıngan, sıkıntılı, içine kapanık ve endişeli insanların stres kaynaklı hastalıklara daha çok yakalandıkları belirlenmiştir (Yılmaz, Ekici, 2003: 5).

¹³ Tarhan, http://www.mcatürk.com/stres_ntarhan_nasilhastalik.htm

¹⁴ Petroziello, <http://www.isma.org.uk/enemywithin.htm>

b. Stresin Psikolojik Sonuçları:

Stresin psikolojik sonuçlarından en yaygın olanları kaygı bozuklukları (anksiyete), uyku bozukluğu (gereğinden çok veya az uyuma), depresyon (çökkünlük) ve tükenme (Burnout Syndrome) dir. Diğer bazıları, öfke ve aşırı sinirlilik, umutsuzluk, huysuzluk, suçluluk, korku, yadsıma, panik, belirsizlik, evhamdır ¹⁵.

Kaygı (Anksiyete), Çoğu kez kişiyi daraltan, bulunduğu yerde rahat bırakmayan, sıkkan, nedenini anlayamadığı bunalım yaşatan duyguları içerir. Stresli durum devam ettiği sürece kaygı da devam eder. Kaygı bozukluğu, kadınlarda daha fazla görünür. Östrojen ve progesteronun stresi arttırması, kadınlarda stresle bağlantılı ruhsal bozuklukların (anksiyete bozuklukları, depresif bozukluklar vb.) daha sık görülmesini açıklayabilecek nedenlerdendir¹⁶. Kaygı bozukluğu yaşayanlar, başlarına kötü olayların geleceği beklentileri içinde kendine eziyet edebilirler. Endişeleri, makul açıklamalarla dahi giderilemez. Her an yüreği ağzında gibi hissederler, tetikte ve heyecanlıdırlar. Her işten çok çabuk yorulurlar.

Stresin neden olduğu **uyku bozukluğu** genellikle uykusuzluk (Insomnia) olarak ortaya çıkmakla birlikte, bazı durumlarda tam tersine aşırı uyuma isteği şeklinde de görülebilmektedir (Yılmaz, Ekici, 2003: 6). Yaşın ilerlemesiyle birlikte uyku ihtiyacı da azalmaktadır. Gençler, uykuya dalma güçlüğü çekerken, yaşlılar ise uykuyu sürdürme güçlüğü yaşamaktadırlar.

Aşırı uyuma bozukluklarında gündüzleri uyuklama en yakın olan unsurdur. Aşırı uyku tablosunun içinde iki önemli bozukluk yer almaktadır: ‘Uyku apnesi’ ve ‘narkolepsi’. **Uyku apnesi**, bir saatlik uyku sırasında 10 saniyeden uzun süren beşten fazla sayıda solunum durmasıdır. Bu solunum durmaları beraberinde, yorgunluk, isteksizlik, düşümsel ve duygusal işlev bozukluğu ve dengesizlikleri oluşturmalarının yanı sıra yaşamı tehdit eden, ani gece ölümlerine de neden olabilmektedirler. **Narkolepsi** ise, gündüzleri uyku atakları, karabasan ve diğer ek belirtilerle karakterize

¹⁵ Petroziello, <http://www.isma.org.uk/enemywithin.htm>

¹⁶ http://www.sabem.saglik.gov.tr/Akademik_Metinler/display.aspx?id=2153

edilebilir. Uyku laboratuvarlarındaki çalışmalarla tanısı konabilmektedir. Tüm uyku bozukluklarının yaklaşık % 3'ünü oluşturan **uyku düzeni (siklus) bozuklukları** ise, zaman zaman gece çalışanlar, uçakla ekvatora paralel olarak yolculuk yapanlar (jet-lag), günlük döngüsü 24 saatten kısa/uzun olanlara ait tablolar yer almaktadır ¹⁷.

Depresyon (çöküntü), bir duygu-durum bozukluğudur. Kişide kalıtsal, çevresel ya da hormonla ilgili bozukluklar sonrasında gelişen çökkünlük halidir. Başlı başına bir hastalık olarak görülebildiği gibi alkol, uyuşturucu, uyarıcı madde kullanımı, tedavi amaçlı ilaçların kullanımı, metabolizma hastalıkları, kanser gibi sorunlarla beraber ortaya çıkarak ikincil olarak da gelişebilir ¹⁸.

Tükenme (Burnout Syndrome), durmadan gelişen duygusal bir bozulma sürecidir (Klarreich, 1994: 120). Tükenmişlik, bireylerin karşılaştıkları sorunlar ve kişilerle kurdukları sık ve yoğun etkileşimler sonucu ortaya çıkan bir olgudur. Bireyin enerjisinin stres yapıcı nedenler karşısında tükenmesine işaret eden bu olgu genellikle çalışma yaşamında kendisini gösterir. Araştırmalar, sosyal destek kaynaklarından yararlanabilen bireylerde düşük, bu kaynaklardan yoksun kişilerde ise yüksek düzeyde tükenmişlik bulunduğunu ortaya koymaktadır (Tevrüz, Torun, 1997: 50). Tükenmişlik psiko-patolojik (ruhsal) bozukluğa işaret eder ve tedavi edilmesi gerekir (Silah, 2005: 156).

Tükenme olgusu üç aşamalıdır: Duygusal Tükenme, enerji eksikliği ve bireyin duygusal kaynaklarının bittiği hissine kapılmasıyla ortaya çıkar. Duyarsızlaşma, çalışanların hizmet verdikleri kişilere birer insan yerine nesne gibi davranmalarıyla kendisini gösterir. Kişisel Başarıda Düşme, bireylerin kendileriyle ilgili değerlendirmelerinin olumsuz bir nitelik kazanması biçiminde belirir (EGM, 2001: 546). İşi, işyeri ve iş çevresiyle ilgili olarak mükemmellik istek ve çabaları olan kimseler için işten başka her şey ikinci planda kalır. Tükenme çoğunlukla başarıyı çok önemseyen, ideallerini yüksek tutan kişilerin yaşadığı bir duygudur.

¹⁷ İzmir, <http://www.bilkent.edu.tr/~bilheal/aykonu/Ay2003/Ekim03/depresyon03.html>

¹⁸ İzmir, <http://www.bilkent.edu.tr/~bilheal/aykonu/Ay2003/Ekim03/depresyon03.html>

c. Stresin Davranışsal Sonuçları:

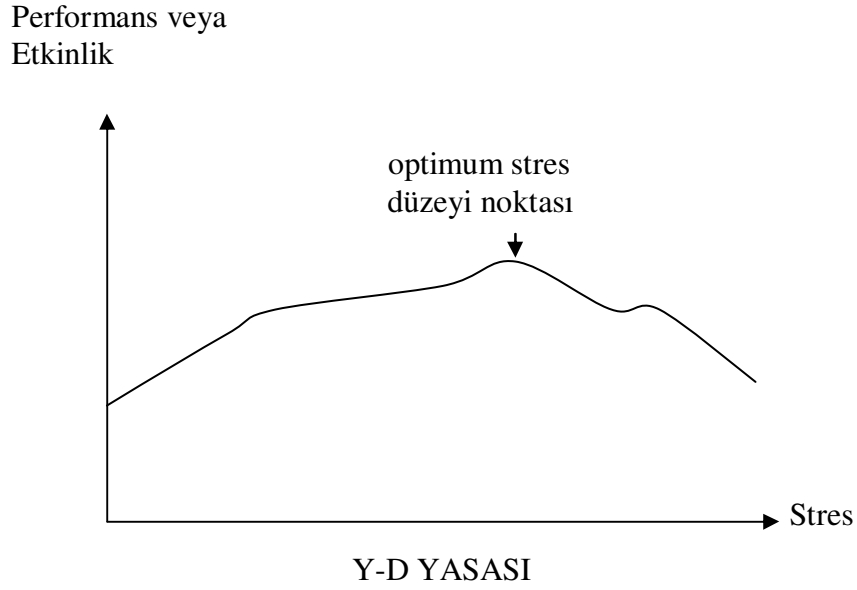
Stresin kişi davranışları üzerinde açık ve doğrudan etkileri bulunmaktadır. Bu etkiler kapsamında uykusuzluk, uyuma isteği, iştahsızlık, yemede artış, konuşma güçlükleri, sigara kullanma ve alkol kullanmada artıştan söz edilebilir (Köknel, 1998: 350-367, Aydın, 2008: 85-88, Baltas ve Baltas, 2004: 28). Oysa 'sigaraya strese karşı kullanılan bir yöntem olarak değil, stresin olumsuz bir sonucu olarak bakmak gerekmektedir' (Yılmaz, Ekici, 2003: 6).

2. Stresin Örgütsel Sonuçları:

Yöneticilerin ve işgörenlerin işyerinde karşılaştıkları stres kaynakları, onları fizyolojik, psikolojik ve davranışsal açıdan etkilemekte ve verimliliklerinin azalmasına neden olabilmektedir (Şahin, 2005: 55). Çalışanların performanslarını en fazla etkileyen durumun öncelikle örgütsel stres olduğu yöneticiler tarafından bilinmektedir (Tezman, 1987: 65).

Stresin başlıca örgütsel sonuçları şunlardır:

— **Performans Düşüklüğü:** Aşırı düzeydeki stres, bir taraftan maliyetleri arttırıp (işe devamsızlık, artan sağlık harcamaları ve sigorta ödemeleri vb.), diğer taraftan da iş tatminini azaltarak üretimi düşürmekte ve dolayısıyla örgütsel performansın bir bütün olarak düşmesine yol açmaktadır (Yılmaz, Ekici, 2003: 8). 1908 yılında Yerkes ve Dadson, 'stres' ile 'performans ve etkinlik' arasındaki ilişkiyi bulmaya yönelik bir araştırma yapmışlar, belli bir noktaya kadar pozitif (doğrusal) ve belli noktadan sonra negatif ilişki olduğunu saptamışlardır. Bu ilişki aşağıdaki şekilde görülmektedir (Sabuncuoğlu, Tüz, 2001: 244-245).



Şekil 10: Optimum Stres Düzeyi Grafiği (Sabuncuoğlu, Tüz, 2001: 245)

Makul düzeyde stres altında olmak, kişinin performans ve etkinliğini olumlu yönde etkiler. Ancak aşırı stres kişilerin mantıklı düşünüp davranmasını engeller, yaşamla olan bağlarını zayıflatarak her konuda isteksiz olmasına neden olur. Dolayısıyla aşırı stres, çalışanların performansını ve etkinliğinin olumsuz etkiler.

— **İşgören Devir Hızı:** Çalışma koşulları olumsuz olduğundan aşırı derecede yorulan ve işinde arzuladığı tatmini bulamayan çalışanların, strese girerek zamanla işletmelerinden soğuduğu ve işten ayrıldığı görülmektedir (Yılmaz, Ekici, 2003: 9).

— **İşe Devamsızlık:** İşe devamsızlık, çeşitli fiziksel rahatsızlıklar (soğuk algınlığı, sakatlama vb.) sonucunda ortaya çıkabileceği gibi, stresin bir sonucu olarak da görülebilmektedir.’ (Sabuncuoğlu, Tüz, 2001:246, Yılmaz, Ekici, a.g.m: 8)

— **İş Kazaları:** Yapılan araştırmalar örgütlerde örgütsel stresin iş kazalarıyla ilişkili tek faktör olmamakla birlikte, aralarında güçlü bir ilişkinin varlığını desteklemektedir (Yılmaz, Ekici, 2003: 9). Stresli çalışanın zihni meşgul olduğu için kendini yapmakta olduğu işe verememekte ve bu nedenle kaza yaşamaktadır.

— **Yabancılaşma:** Özdeşleşme kavramının karşıtı olan yabancılaşma, işgörenin kendisini çalıştığı yerin bir parçası olarak görememesi, geçici çalışan biri olarak görmesi ve işyerinden uzaklaşması durumudur. Hızlı yaşamın bir sonucu olarak formel ilişkilerin zayıflamasıyla beraber üretim araçlarının tutsağı haline gelen çalışanlar, işyerinin gelişimine, amaçlarına yabancılaşmaya başlamaktadırlar (Işıkhan, 2004: 69).

I. STRESTEN EN ÇOK ETKİLENEN MESLEKLER

Gelişen dünyada, iş hayatında zamanın kısıtlı olması ve kısıtlı zamanda çalışanlardan daha fazla iş yapılmasının beklenmesi hemen herkesi strese maruz bırakmaktadır. Üst kademelere gelen kişilerde sorumluluklarla birlikte stres de artmaktadır.

İnsanlar bir durumla baş edemeyeceğini anladığında ya da baş edemediğinde stres ortaya çıkmaktadır. Bu durum da polislik, doktorluk gibi kendileri veya başka insanlar için risk taşıyan mesleklerde sıkça rastlanması mümkün bir durumdur. Araştırmalar bu tarz işlerde çalışan insanların yoğun iş stresine maruz kaldığını göstermektedir (Johnson vd., 2005: 178-180). İşyerindeki çalışma şartları da kötüyse strese ciddi bir artış göstermektedir. Bu nedenle bu tarz risk taşıyan işlerin çalışma şartları çalışanların ruhsal ve fiziksel sağlığı açısından büyük önem taşımaktadır. Çünkü çalışma şartları dolaylı olarak çalışanın mesleki tatminini, motivasyonunu ve iş performansını olumlu ya da olumsuz etkileyebilmektedir (Noblet vd., 2008: 24).

Aydoğan'ın Milliyet gazetesinde yayımlanan¹⁹ araştırmasında Kalp Cerrahisi Prof. Dr. Bingür Sönmez, Genel Cerrah Prof. Dr. Koray Acarlı, Beyin Cer. Op. Dr. Aybars Akkor'un stres ile ilgili bilgilerine yer verilmiştir. Buna göre, uzmanlar 'stresli iş diye bir şeyin olmadığına, stresi yaratan zorlayıcılar olduğuna inanmaktadırlar'. Bu görüşe göre, stres yoğunluğunu iki ana faktör belirlemektedir. Bunlar, 'devamlı kayıp tehdidiyle yaşamak' ve 'her an ne çıkacağı belli olmayan meslek' mensubu olmaktadır.

¹⁹ Aydoğan, <http://www.milliyet.com.tr/2002/08/30/yasam/ayas.html>

Bu kıstaslara göre en yoğun stres yaşayan meslek mensuplarının asker, polis ve hava trafik kontrolörleri olduğunu belirtmektedirler. Bunları doktorlar, borsacılar ve gazeteciler izlemektedir.

A.B.D. Ulusal Güvenlik ve Sağlık Enstitüsü tarafından yapılan araştırmada ise, stres düzeylerine göre, 130 meslek arasında yapılan sıralamada polislik stres düzeyi yüksek meslekler arasında yer almaktadır. İngiltere’de yapılan bir araştırmada ise en stresli 10 meslek grubu şöyledir: gardiyan, polis, işçi, öğretmen, ambulans şoförü, hemşire, doktor, itfaiye görevlileri, dişçi, madenci (Aydın, Yıldız, 2000: 114–115).

Günümüzde, alınacak kararlarda saniyelerin önemli olduğu, özgüven ve doğru tercihler gerektiren, iş sırasında yapılan hataların çoğu zaman ölümlerle veya yüksek miktarda para kaybıyla sonuçlandığı işlerle ilgili olarak, stresli bir iş ortamında nasıl tepki vereceğini görebilmek için, adaylara stres mülakatları yapılmaktadır.

J. STRESLE BAŞ ETME YOLLARI

Günümüzde stres küçükten büyüğe herkes için hayatın bölünmez bir parçası haline gelmiştir. Bu yüzden uzmanlar artık stresi engellemektense onunla baş etmenin yollarını araştırmaya odaklanmış ve bu çabaların sonucunda stres yönetimi diye yepyeni bir alan ortaya çıkmıştır (Biggam vd., 1997: 109).

Stres olgusunun, bireylerin sağlıklarını, iş ve özel yaşamlarını tehdit etmesini önlemek için pek çok yöntem kullanılmaktadır. Bunlar, bireyin kontrolü dâhilinde olan bireysel yöntemler ve örgütlerin çalışanları için uygulayabileceği örgütsel yöntemlerdir.

Bağışıklık sisteminin gizemli bir şekilde insan zihni ile bağlantılı olduğu bilinmektedir. Bu bağ tam açık bir şekilde belli olmamakla beraber, zihnimizin bağışıklık sistemi üzerine etki edebileceği, onu güçlendirip zayıflatabileceği kesin olarak bilinmektedir. Birçok bilim adamına göre, olumsuz duygular ve stres bağışıklık sisteminin görev yapmasını engellemektedir. MS 850–923 yılları arasında yaşamış olan Pers doktoru Razi, olumsuz duyguların vücut üzerindeki etkisini araştırmış ve eklem

iltihaplanması olan bir hastanın kızgınlığını dışarı vurmasını sağlayarak iyileşmesine yardımcı olmuştur (Rowshan, 2000: 177–179).

Bağışıklık sistemi üzerinde stresin etkilerini ortaya çıkarmaya yönelik ilk bilimsel araştırma 1975 yılında Avustralya'nın New South Wales şehrinde yapılmıştır. R.W. Barthorp, bir grup dul kadının bağışıklık sistemi fonksiyonunun, yas tutmanın verdiği depresyon yüzünden zayıfladığını ortaya çıkarmıştır (a.e.: 177).

Durumu ya da duruma verilen tepkileri değiştirmeye "**stres yönetimi**" denir. Kişinin, yaşamındaki olumsuzluklarla başa çıkabileceği inancı, stres yönetimi açısından en gerekli olgudur. Stresin olumsuz etkilerini bertaraf etmek için kişinin problemin çözülebilir olduğuna, kişisel olarak bu durumu kontrol altına alabilecek güçte olduğuna ve bu eylemi yapmanın degeceğine inanması yani eyleme yönelik bir tutum geliştirmesi gerekir. Bunu yaparken stres yönetiminin amacının stresin bütününden kaçınmak değil, verimlilik, enerji ve atıklığe doğru olumlu bir güç oluşturmak yani optimum bir stres yaratmak olduğunu unutmamak gerekir (Öztürk, Çelik, 2004: 40). Her zaman stresin yarattığı problemi ya da, stresin kaynağını ortadan kaldırmak mümkün değildir. Problemi görmek kişiyi birçok tuzaktan korur.

Stres yönetim tekniklerine ilişkin olarak farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. George ve Gareth, stres yönetim stratejileri sınıflandırmasında stres kaynakları ile mücadelede, problem odaklı ve duygu odaklı olmak üzere iki temel yönetim stratejisi olduğunu açıklamışlardır. Araştırmalar ise, insanların zamanlarının çoğunu her iki stratejiyi de kullanarak stresle baş etme konusunda harcadıklarını göstermiştir (George, Gareth, 1999: 321). Stres verici durumlarla başa çıkmada birçok klasik yöntem vardır. Genel olarak, ani tepkiler yerine iyi düşünülmüş eylemlere girişmek, öneri ve desteklerden faydalanmak, ders çıkarmaya çalışmak, duygularının farkında olmaya çalışarak sükûnetini korumak, insanlarla etkili iletişim kurmaya çalışmak ve mizah yapmak gibi etkili yolları kullanmak önerilenlerdir (Coleman, 1991: 13).

Stresle başa çıkmada kişinin kendisini tanıması bir problem olduğunda bunun farkına varabilmesi açısından çok önemlidir. Problemini görmezden gelen, savunma

mekanizmaları kullanarak durumu olduğundan başka türlü görmeye çalışan kişi, onu çözemez. Stresi azaltmada sakinleştirici ilaçlar kullanarak bastırma yolunu seçenler, ilaçların etkisiyle stresinin altında yatan nedenleri bulma ve bu nedenler konusunda bir şey yapma isteği duymayacaklardır.

Stresle başa çıkmada faydası olmayan hatta kimi zaman zararlı sonuçlara yol açan belli başlı yöntemlerden bazıları, çevresel stresörlere saldırgan tepkiler vermek, yoğun olarak bilişsel çarpıtmalar ve savunma mekanizmaları kullanmak, ilaç, uyuşturucu ve uyarıcı madde, alkol kullanmak, kararsızlık, duygularını bastırmak, düşmanca davranışlar göstermek, kendini suçlamak, problemi çözmek için hiçbir çaba sarf etmemek, çok televizyon izleyerek, çok çalışarak, çok yiyerek, çok içerek, çok sigara kullanarak problemi çözmekten kaçmak olarak belirtilebilir.

Pek çok kitap ve makale yazarak pek çok yazar tarafından büyük bir isim olarak kabul edilen Hans Selye'ye göre stresten tam olarak kurtuluş ancak ölümle gerçekleşebilir (Stora, 1994: 2, Ulukuş, 2004: 199). Stresle baş etmek için durumu değiştirmek ya da duruma gösterilen tepkileri değiştirmek gerekmektedir.

1. Stresle Mücadelede Bireysel Teknikler:

Günümüzde stresin yarattığı olumsuz duyguları ve gerilimi azaltmak için bedensel gevşeme teknikleri, doğru soluma teknikleri, meditasyon, reiki, EFT (Duygusal Özgürleşme Teknikleri), NLP ("Nöro-Dilbilimsel Programlama), kendi kendine hipnoz ve benzeri eğitimler yaygınlaşmaya başlamıştır. Bireyin olumsuz duygularını olumluya çevirmeye yardım eden bu teknikler kurumlar tarafından desteklenmeye başlanmıştır.

a. Zihne Yönelik Yöntemler: Bu yöntemler, bireyin stres algısını olumlu yönde değiştirmeye yöneliktir. Pozitif düşünce ve eylemlere girişerek çevreden gelen uyarıcılara daha iyi tepkiler vermeyi sağlamayla ilgili çabalardır.

— **Kendi Kendine Olumlu Diyalog Kurma:** Olaylar karşısında gösterilen olumsuz tutumlar ya da daha kişinin zihnini sürekli kendi kendine yaptığı olumsuz telkinlere maruz bırakması hissedilen gerginliği arttırmaktadır. Stres düzeyini düşürmek için kişinin kendi kendine olumlu diyalog kurması çok önemlidir.

— **Sosyal, kültürel ve sportif etkinliklere katılma:** Kişinin iş harici vakitlerde zevk aldığı toplumsal etkinliklere katılması günlük yaşamın sıkıcılığından kurtulmasını ve toplumsal bir kişilik kazanmasını sağlar(Aydın, Yıldız, 2000:123–124).

— **Mizah, gülme:** Gülmenin birçok fizyolojik faydaları da vardır. Gülmek egzersiz ve ilaç olarak da kabul edilir. Gülünce boyun, göğüs, karın ve diyafram kasları çalışır (Rowshan, 2000: 79). Kathleen Dillon ve arkadaşlarının yaptığı araştırma, gülmenin bağışıklık sistemine iyi geldiğini ve onu güçlendirdiğini ortaya çıkarmıştır. Deneklere komik olayları içeren bir video izletmişler ve gösteriden önce aldıkları vücut sıvıları ile izlettikten sonra aldıklarını mukayese etmişlerdir. Gösteriden sonra alınan sıvının içeriğinde vücudu mikroplara karşı koruyan maddelerin artmış olduğunu gözlenmiştir (Rowshan, 2000: 178).

— **Sevgi:** Çok kuvvetli bir duygu olan sevgi bireylerin stresle baş etmelerinde çoğu zaman farkında olmadan kullanılan çok büyük bir etkidir. Başta yakın akraba, arkadaş, komşu gibi yakınlarına ve genel olarak her şeye (hayata) sevgi duyarak bakan bireyler stresin olumsuz etkilerine daha az maruz kalmaktadır.

— **Hayal Kurma:** Howard Hall ve arkadaşlarının Pennsylvania Devlet Üniversitesi'nde yapmış oldukları araştırma, hipnotize olmanın ve hayal kurmanın bağışıklık sistemi üzerinde olumlu etkileri olduğunu göstermiştir (Rowshan, 2000: 177). Bireyler kötü düşüncelerin zihinlerine hücum ederek kendilerini olumsuz etkilemesi yerine, güzel şeyler düşünüp hayal kurarak kendilerini korumaya çalışmayı tercih ederler.

— **Dış yardım stratejileri:** Stresli durum ve uyarıcılarla mücadele edebilmek için oldukça yaygın bir şekilde kullanılan yollardan biri de psikolog ve psikiyatlardan yardımlar almaktır. Böyle tedavi ve yardımlar arasında psikanaliz, stres ile ilgili istişare, geliştirme programları ve davranış değişikliği teknikleri sayılabilir.

b. Bedene Yönelik Yöntemler:

Bu yöntemler, stres nedeniyle gerilen vücudu rahatlatarak, dinlendirerek daha sağlıklı olmaya yönelik çabalardır. Başlıca bedene yönelik stresle bireysel mücadele teknikleri:

— **Meditasyon, Yoga, self hipnoz vb.:** ‘Meditasyonun basit anlamı, beynin sakinleştirilmesidir. Meditasyon bir zihin durumudur.’ (Rowshan, 2000: 46). Self hipnoz, kişinin kendi kendine hipnotize etmeyi öğrenmesi ve bu durum içinde kendini düzeltmeye çalışmasıdır. Burada bir anahtar kelime veya işaretle hipnoza girip gevşeme sağlamak üzere faydalı telkinlerde bulunulur, rahatlamış ve güçlenmiş olarak uyanır. Hipnoz çalışmalarında başarı, bireyin hipnoz olma isteği ölçüsünde yükselir. Yoga gibi pek çok uzakdoğu felsefesi ürünü rahatlama yolları vardır. Hepsinin ortak noktaları düşünceleri berraklaştırmak, insanı kötü arzulardan ve bencillikten uzaklaştırmak amacını taşımasıdır.

— **Beden ve Solunum Egzersizleri ve Gevşeme Teknikleri:** Hücrelerin ömrünü uzatmak için gerekli yollardan biri fiziksel egzersizlerdir. Stres altında bulunan organizmanın damarları daralıp hücrelere giden kan azaldığından hücrelerin yetersiz beslenmesi nedeniyle oksijene ihtiyaç duyulur. Stres altındayken hızlı olan nefes, derin nefes alınarak vücuda hava ve oksijenin girmesiyle yavaşlatılır. Stres tepkisi esnasında gerilen kaslar, yükselen kan şekeri ve solunum gevşeme hareketleri yardımıyla dengelenmeye çalışılır. Bu tür eğitimlere önem veren ve alışkanlık haline getiren bireyler dikkat dağınıklığı yaşamazlar (Aydın, Yıldız, 2000: 120–121).

— **Biyolojik Geri Besleme:** Çeşitli yardımcı aletler kullanılarak şahsın çeşitli kas gruplarında hissedilebilir bir rahatlama temin edilmesidir. ‘Bu teknikle insanın bilinçli olarak anlamadığı, fark etmediği normal ve normal dışı fizyolojik tepkiler bir araç yardımı ile bilinçli duruma getirilir. Deriye bağlı elektrotlarla cilt sıcaklığı, terleme, kalp atışı, kalp gerilimi gibi fizyolojik tepkiler görünür, işitilir duruma getirilir.’ Kişi aynı duygu ve düşünceleri yaşadığında bedeninde ne değişiklik olduğunu fark eder ve bedenini denetlemeyi öğrenir²⁰.

— **Dinlenme ve Uyuma** da bedene yönelik stresle mücadele yollarıdır (Sabuncuğlu, Tüz, 2002: 247). İnsanları strese sokmanın en kolay yolu uykusuz bırakmaktır. Yeterince dinlenememiş bir beden ve zihin strese yol açacak en önemli etkenlerdendir. Uykusuzluk yüzünden gün boyu yorulan zihin olumsuz etkilere tahammülü kalmamış bir hal alır. Bunun sonucu olarak da stres ortaya çıkar. Uykusuzluk yüzünden ortaya çıkan bir stresi de başka bir taktikle giderme yoluna gitmeden önce mutlaka uyumak gerekir. Dinlenmiş bir beden ve zihinle stresle daha etkin mücadele verilebilir (Aydın, Yıldız, a.g.e.: 125).

— **Dengeli ve Doğru Beslenme:** Birçok bilim adamı, beslenme ile stres arasında doğrudan ilişki olduğunu düşünmektedir (Sabuncuğlu, Tüz, a.g.e.: 248). ‘Bazı yiyecek ve içecekler, yendikleri zaman salgılanan hormonlarla da bağlantılı olarak strese neden olurlar. Mineral ve vitamin eksikliği kaygı, depresyon, uykusuzluk, kalp ve mide problemleri ve kas zayıflığına neden olur.’ (Aydın, Yıldız, a.g.e.: 122)

Yenmesi gereken yiyeceklerin neler olduğu hakkında birçok görüş vardır. Uygun bir diyetin strese karşı direnci arttıracığı gerçeği bugün kabul görmüştür (Rowshan, 2000: 97). Kafein, şeker, tuz ve alkol kullanımı sırasında insan bedeni üzerinde görülen değişikliklerin, stres ortamı olmadığı halde stres yarattığı ya da var olan stresi arttırdığı görülmüştür (a.e.: 105).

²⁰ Tarhan, http://www.mcatürk.com/stres_ntarhan_nasilhastalik.htm

— **Masaj yaptıрма:** Masaj yoluyla kas gerilimi ve ağrılar azalır. Kasların gevşemesi rahatlama duygusu oluşturur. Kişinin üzerinde gerginlik yaratan, kaslarının gerilmesine neden olan stresin zararlı etkileri azalır.

— **Spor Yapmak:** Stres yönetimi stratejileri içinde en bilinen ve uygulanan stratejilerden birinin spor yapmak olduğu belirtilebilir. Fiziki yapıyı daha güçlü hale getirecek yeterlilikte uygulandığı takdirde şahsi dengeyi oluşturarak stresi yenmeye yardımcı olur (Rowshan, 2000: 116). Kalp, solunum ve dolaşım sistemlerini çalıştırıcı hareketler birçok insanın daha sağlıklı olmasına yardımcı olur.

Aşağıdaki şekil, stresle mücadelede etkili ve etkisiz yöntemleri içeren örnekler sunmaktadır. Buna göre, bireylerin zamanlarını iyi geçirmelerini sağlayan fakat bir anlamda stres yaratan etkenleri erteleyen yöntemler geçici çözümler, problemin temeline inerek sorunu ortadan kaldırmaya yönelik olanlar ise kalıcı çözümlerdir.

	STRES KAYNAKLARI		
	BİREYSEL STRES KAYNAKLARI	ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARI	GENEL (DIŞ) ÇEVRE İLE İLGİLİ STRES KAYNAKLARI
GEÇİCİ ÇÖZÜM	Hobiler İlaçlar (sakinleştirici) Savunma mekanizm. İnkar etme (duyarsızl.) ..	Eğlence progr. düznl. Sosyal Aktiviteler.. ..	TV (futbol, eğlence programları) ..
KALICI ÇÖZÜM	Kendini geliştirme (algılarını iyileştirme) Sorun çözme (temeline inme) ..	Stres eğitimi Çalışma şartl. İyileşt. Çalışma saatlr.ni düzn. Fiziki koşulları düznl. Stres Danışmanlığı ..	Gelir dağılım. Düzenl. Yatırımların arttırılm. (istihdam olanağı..) Çevre bilinci oluşt. Toplumsal duyarlılığı arttırıcı çalışmalar ..

Şekil 11: Stresle Baş Etme Yolları

2. Stresle Mücadelede Organizasyonel Teknikler:

Stresin zararlı etkilerini azaltmak üzere örgütsel düzeyde üç şekilde çalışma yapılmaktadır. Bunlar; stres kaynaklarının neler olduğunu belirleyerek stresi azaltmak veya yok etmek, çalışanlara stres deneyimi kazandırmak üzere iş stresi hakkındaki algılarını değiştirmelerine yardım etmek ve çalışanlara stresin sonuçları hakkında bilgi vererek stresle daha etkili mücadele edebilme konusunda yardımcı olmaktır. Stres yönetimi konusunda örgüt düzeyinde örgütsel programlar oluşturulmaktadır. Bu programlar; iyileştirme programları, çalışanlara yardım programları, stres danışmanlığı ve stres yönetim asistanlığıdır. (Aydın, Yıldız, 2000: 66–67). İnsanlar normal stres düzeylerinden uzaklaştıklarında bu durumdan rahatsız olmalarının yanısıra performansları da olumsuz etkilenir. Örgütlerde stresi tümüyle ortadan kaldırılmak değil, etkili bir biçimde yönetmek amaçlanmaktadır (Barutçugil, 2004: 417). Bu nedenle, yöneticiler, stresi tamamen ortadan kaldırmaya çalışmamalı, olumlu bir güdüleyici güç olarak belli bir düzeyde tutmayı başarabilmeli, ancak yıkıcı stresin zararlı etkilerini kontrol edebilmelidirler (Şahin, 2005: 56).

a. Sosyal Destek Sağlama: Çalışanlara stresle mücadelede destek sağlamak isteyen örgütler, personelin ruh sağlığı açısından psikolojik danışmanlık hizmetleri vermekte veya ihtiyaç ölçüsünde bu hizmeti satın almaktadırlar (Sabuncuğlu, Tüz, 2002: 249). Hizmetiçi eğitimlerle işgörenin strese karşı önlem almasının sağlanması, yöneticilerin ise bu konuda sorunlu personele nasıl yardımcı olabilecekleri konusunda bilgilendirme yapılması mümkündür (Gordon, 1997: 48).

b. Çalışanlara Eğitim ve Gelişme İmkânı Sağlanması: İhtiyaçlar hiyerarşisinde en üst basamak olan kendini gerçekleştirme bir defaya mahsus değildir. Belli dönemlerde tekrar tekrar bu ihtiyaç hissedilir ve gerçekleştirilmeye çalışılır. Kendini gerçekleştirmeyle kişi yetersiz olduğu birçok konuyu aşmış olur ve stresten uzaklaşır. Elbette ki kendini gerçekleştirmek için yaşanan bir stres de vardır, ancak bu insanı motive eden ve çalışmalarına hız veren sonu doyumla biten bir stres olduğu için kendini gerçekleştirememenin yaşattığı stresle kıyaslanamaz. “Bu nedenle, iş hayatında,

işgörenlerin iş doyumunu elde edebilmeleri için gerek dışardan destek vermek, gerekse kurumsal eğitim faaliyetleri ile kendilerini geliştirmelerine katkıda bulunmak gerekmektedir” (Göküş, 2002: 12–15). Stres azaltmaya yönelik olarak alınabilecek bir diğer önlem, çalışan personelin yetenek ve becerilerinin geliştirilmesi ve kendilerine sürekli eğitim programlarının uygulanmasıdır.

c. Zaman yönetimi: Zaman yönetimi uygulamalarına ilk kez, çok meşgul olan yöneticilerin zamanlarını daha iyi organize etmek ihtiyacıyla Danimarka’da başlanmıştır (Güçlü, 2001: 87). Birbirini takip eden adımlar sayesinde hedefe belli bir zaman periyodunda ulaşılmaya çalışılırken, iş yoğunluğundan kaynaklanan gerilim azalabilir. Etkin bir zaman yönetimi sayesinde kişi yapması gereken işleri bekletmeksizin zamanında yaparak, zihnini meşgul eden ve gerilim yaratan düşüncelerden de kurtulmuş olur. Başarılı bir zaman yönetimi için amaçlar belirlenmeli, amaca götüreceği planlama yapılmalı, plan uygulanmaya hemen başlanmalı, amaca ulaşana kadar yılmadan çalışılmalıdır (Aydın, Yıldız, 2000: 125).

d. Çalışanların rollerinin yeniden tanımlanması: Yapılan işle ilgili olarak hangi işin hangi çalışan tarafından yapıldığı konusunda belirsizlik olduğu hallerde çalışanlar gerginlik yaşamaktadırlar. Bu belirsizlikle beraber, işlerin yapılmasını başkasından bekleyerek sorumluluk almama, kendini işe yaramaz görme, iletişim bozuklukları, hata yapma gibi olumsuzluklar da ortaya çıkmaktadır.

e. Aşırı iş yükünün ortadan kaldırılması: Aşırı iş yükü, iş miktarının çok olması veya işin niteliğine kişinin kapasitesinin yetmeyişi şeklinde görülmektedir. Aşırı iş yükü kişinin ailesine ve kendisine zaman ayıramamasına, dinlenememesine ve ruh sağlığının bozulmasına yol açmaktadır (Aydın, Yıldız, 2000: 119). İş yükünün fazlalığı, bir işi belirlenen sürede bitirme zorunluluğu ile uzun ve yorucu çalışma saatleri (Aydın, 2008: 47, Ertekin, 1993: 113) bu faktörü belirleyen başlıca değişkenlerdir.

Kişiler, yoğunlukla işin kapasitelerinin çok üzerinde bir zorluk derecesinde olması, ağır iş yükü altında ezilmeleri gibi sebeplerle strese maruz kaldıkları halde tam tersine iş yükü ve niteliğinin kişilerin kapasitelerinin altında olması da aynı duyguları

yaratabilir. Rolün az oluşu, görevin şeklen ifa edilmesi, beceri gereğinin azlığı, işin sıkıcı ve monoton olması gibi sorunlar personelde strese neden olmaktadır. Verilen rollerin zenginleştirilmesi bireyin kendini gerçekleştirme ihtiyacı için gereklidir (Göküş, 2002: 12-15).

f. İşbirliğine Dayalı Ortam Sağlanması: Grup içi ilişkileri, birlik beraberlik ve grup amaçlarını önemseyen grupların moral güçlerini ve motivasyonlarını da önemli ölçüde bu informal ilişki yapısından aldıkları bilinmektedir. Diğer yandan, grup içi bağlılığın olmadığı gruplarda, grubun amaçlarına ilgi gösterilmediği, amaçların gerçekleştirilmesine ilişkin isteğin ve moralin belirgin bir biçimde düşük olduğu görülmektedir.

g. Kararlara Katılım İmkânı Sağlanması: Çalışanların örgütte alınacak kararlara katılması iş stresini azaltmaktadır (Balcı, 2000: 14). Kurum üyelerine kararlara katılım imkânı sağlamanın, karar verme sürecini yavaşlattığı, zaman kaybettiği görüşünü savunan yöneticiler, planlama sürecinde çalışanlara kararlara katılım fırsatı tanımamaktadırlar (Bursalıoğlu, 1971: 119). Bunun belli ölçüde geçerli bir tarafı olsa da kararlara katılım şansı tanınan personelin moral-motivasyonu sağlanıp stresten uzak çalışma şansı kazanması, verimli çalışmayı arttırmaktadır (Göküş, 2002: 12–15).

h. İletişimin Güçlendirilmesi: Kişiler, insan olmak için hava, su, besin kadar gerekli ve zorunlu olan iletişim süreci içinde gelişir, olgunlaşır, toplumun bir parçası olmak için başkalarıyla iletişim kurar ve varlığını sürdürür (Köknel, 1997: 25). İletişim sürecinde algı ve algılama süreçleri de önemlidir. Uyarıların bazılarında önem derecesine göre anlamlar yüklenir (Cangür, 2003: 79). Bu nedenle kişiler arasında meydana gelen bilgi alış verişinde algısal farklılıklar nedeniyle stres, kimi zaman boyutları küçümsenmeyecek bir hal alabilir. İletişimde ise amaç, bireyler arasında ortak anlamlar oluşturmaktır (Peker, 2001: 244). “Kişilerin anlatma eylemlerinin iletişim açısından anlamı anlaşılmasıdır” (Kaypak, 2001: 24).

Kurumsal stres kaynaklarının giderilmesinde, iyi bir iletişim kurmak oldukça etkili bir yoldur. İletişim kurulurken söz güzelliğinin yanında belirli kurallara uyulması gereklidir. ‘Sağlıklı bir iletişim için, kurumun işleyişine ilişkin bilgiler dikey ve yatay olarak tüm ilgili birimlere, zamanında ve çarpıtılmadan ulaştırılmalıdır.’ (Göküş, 2002: 12-15).

1. Personelin Ortak Değerler Etrafında Birleştirilmesi: ‘Personeli ortak değerler etrafında birleştirmek/bütünleştirmek ve bu yolla stres yükünü hafifletmek için, öncelikle insan kaynakları, bu kaynakların temin edildiği toplumun kültür ve inançları, insani değerleri ve düşünce farklılıkları konularında bilgi sahibi olunmalıdır.’ Bu bilgiyi elde eden kurumların, bütünleşmeyi sağlayabilmek için, işgörenler arasında yaygın olan değerleri ve kurum amaçlarını taşıyan ortak değer değişkenlerini belirlemeleri gerekir. Daha sonra belirlenen bu değerlerin ön plana çıkarılması ve işgörelere anlatılması söz konusudur. İşgörelere anlatılan ve onlarla paylaşılan ortak değerlerin kurum kültürünün bir parçası haline getirilmesi, bu çalışmanın yönetim açısından son aşamasını oluşturur’ (Çelik, 1997: 37).

Diğer bazı stresi ortadan kaldırmaya yardımcı davranışlar şöyle sıralanabilir: Çok yönlü olan (durumu ve duruma gösterilen tepkileri değiştirme) yöntemler, problem çözme teknikleri, örgütsel yöntemler, fiziksel çalışma koşullarının iyileştirilmesi, meslek danışmanlığı, stres danışmanlığı, işi yeniden yapılandırma, çalışma ortamını insancılaştırma (Sabuncuoğlu, Tüz, 2001: 250–251), çalışma saatlerinin ve şartlarının düzenlenmesi (Göküş, 2002, s.12–15), stres planı geliştirilmesi, yetki devri, çalışma atmosferinin iyileştirilmesi veya değiştirilmesi, hedeflerin belirlenmesi, işin yeniden tasarımı, duygusal iklim denetimi, yöneticilerin tutarlılığı olarak sayılabilir.

İKİNCİ BÖLÜM

EMNİYET TEŞKİLATINDA STRES

A. POLİS KAVRAMI

Kimi toplumlarda hizmetçi, kimisinde ise devlet çıkarlarının koruyucusu olarak görülen ve bu farklı bakış açıları nedeniyle üstlenmesi gereken rol konusunda evrensel bir görüş birliği olmayan polisin ne olduğuna ilişkin genel geçer bir tanım yapmak pek mümkün olmamaktadır.

Polis Kavramı; çeşitli evrelerden geçmiş, etimolojik olarak Yunanca ve Latince'den gelen bir kelimedir (Göze, 1986: 1–6). Yunanca, sitenin, kentin idaresi ve siyasî yönetimi anlamına gelen “Politeia”, Latince “Politia” kelimelerinden türemiştir. Önceleri site ve şehirleri, şehirdeki devlet ve hükümet faaliyetlerini ve yönetimini ifade etmek için kullanılmıştır (Ulukuş, 2004: 186, Geleri, 2003: 21, Yaşar, 2003: 2).

Ortaçağa kadar anlamını koruyan kelime bu dönemle birlikte değişikliğe uğramıştır. Polis kelimesi, bu çağda iç ve dış tehlikelere karşı halkın mutluluk ve esenliğini sağlayan araçların "feodal" tarafından sağlanması olarak anlamlandırılmıştır (Hafızoğulları, 1995: 566). “Polis” kelimesi, kentte kamu düzenini, huzur ve güvenliği sağlayan örgüt, kolluk (zabıta), bu örgütte yer alan görevli, kollukçu anlamına gelmektedir (Türkçe Sözlük: 1983). Polis kavramı genel olarak **“Teşkilat”**, **“Fonksiyon”** ve **“Personel”**, yani kurumun bütün çalışmalarını ifade eden bir kavramdır (Aydın, 1996: 5, Geleri, 2003: 22).

04.07.1934 tarihli ve 2559 Sayılı Polis Vazife ve Salahiyet Kanununun 1. Maddesi polisi şöyle tarif eder; “Polis, asayiş, amme ve şahıs tasarruf emniyetini ve mesken masuniyetini korur. Halkın ırz, can ve malını muhafaza ve ammenin istirahatını temin eder. Yardım isteyenlere, yardıma muhtaç olan çocuk, alil ve acizlere muavenet eder. Kanun ve nizamnamelerin kendisine verdiği vazifeleri yapar.”

3201 Sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu (ETK)'nda polis, "Silahlı İcra ve İnzibat Kuvveti" olarak tanımlanmaktadır (Md.4). ETK'nın 8.Maddesi'ne göre polis, İdari, siyasi ve adli kısımlara ayrılır. 9. Madde'de bu kısımların tanımları yapılmaktadır. Buna göre, **İdari polis**, içtimai ve umumi intizamı temin etmekle mükellef olan kısımdır. **Siyasi polis**, Devletin umumi emniyetine taalluk eden işlerle mükellef olan kısımdır. **Adli polis**; asgari tam teşekküllü bir polis karakolu bulunan yerlerde, adli işlerle uğraşmak üzere Emniyet Umum Müdürlüğüne kadrodan ayrılan bir kısımdır (Polis Mevzuatı, 2001: 88–89).

Mutlakî devletlerin oluşmasına paralel, polis kelimesi, egemenin egemenlik faaliyetinde bulunması hali hariç, birçok alana dağılmış olmakla birlikte, dâhili tüm diğer idari faaliyetleri polis faaliyeti saydığından çok daha belirgin bir anlam kazanmıştır (Hafizoğulları, 1995: 566).

On yedinci yüzyılın sonlarında, monarşik düzenlerden anayasal düzenlere geçişi vurgulayan polis devletine gelindiğinde, savunma, maliye gibi birçok faaliyet alanı polisin görevi olmaktan çıkarılarak "polis" ile "yargının idaresi" arasında büyük bir ayırım gerçekleşmiştir (a.e.: 566).

B. TÜRKİYE'DE, EMNİYET TEŞKİLATININ TARİHSEL GELİŞİMİ

“**Emniyet**, kaza, saldırı gibi herhangi bir tehlikenin, riskin bulunmadığı hali, diğer deyişle, devlete, topluma, kişilere, mal ve eşyalara yönelik sabotaj tehlikesi ve kazaları önlemek için alınan hukuka uygun önlemlerin tümünü ve bu önlemlerin alınmış olduğu hali veya kişide ve toplumda namusuna, canına, malına ve özgürlüğüne karşı bir davranış olamayacağı fikrinin, duygusunun ve kanaatinin yerleşmiş bulunduğu durumu ifade eder” (Yaşar, 2003: 39). Sanayi devrimi öncesinde sadece asker tarafından yerine getirilen güvenlik hizmetleri sanayi devrimi ile “iç” ve “dış” hizmet olarak ikiye ayrılmıştır (Aytaç, 2004: 78).

Polis üzerine çalışma yapan araştırmacılar, genel olarak modern polisin doğuşuyla kapitalist ekonomik sistemin gelişimi arasında bir bağ olduğunu ileri sürmektedirler. Belirli suçların artarak kamu düzeninin bozulması, ekonomik yapıdaki gelişmelerle açıklanmaktadır. Sanayileşmenin getirdiği kapitalist ekonomik anlayış, sınıflar arası uçuruma yol açarak mal ve zenginliğe karşı işlenen suçların artmasına neden olmuştur. Bu durum polisin yeni bir anlayışla yeniden örgütlenmesini zorunlu hale getirmiştir (Karakaş, 2004: 264).

Literatürde 18. ve 19. Yüzyıllarda özellikle ABD ve İngiltere’de modern polisliğin ortaya çıkışı ile başlatılsa da polislik; insan türünün sosyal varlıklar olarak bir arada yaşamaya başladıkları andan itibaren vardır. Çünkü psikososyal varlıklar olan insanlar, bir arada yaşamak durumundadır. Polisliğin ilkel dönemlerdeki ilk uygulamaları olarak kabul edilebilen sözlü ve daha sonra yazılı olarak oluşturulan kuralları ‘informel polislik’ olarak tanımlamak olanaklıdır. Toplumsal yaşamın karmaşıklaşmasıyla bu ilkel oluşumlar daha kurumsal bir şekle girmiştir. Bunda, sanayileşme süreci sonunda kırdan kentlere aşırı göç olmasıyla kalabalık nüfusun bir arada, sorunsuz yaşamalarını sağlama gereksinimi önemli bir rol oynamıştır (Aytaç, 2004: 22-24).

Osmanlı İmparatorluğu döneminde **güvenlik**; zabıta, asayiş ve emniyet kavramları ile ifade edilmekteydi (Fındıklı, 1999: 295). Polislik görevlerini profesyonel askerler olan “Yeniçeriler” yerine getiriyordu. Yeniçerililer sultanın ve baş vezirin idaresi altında görev yapıyorlardı. Batılı ülkelerdeki oluşumlar Osmanlı İmparatorluğuna yansımış ve polislik hizmetlerinin karşılanması amacıyla, ilk teşkilat kanunu olan 17 maddelik Polis Nizamnamesi, 20 Mart 1845 tarihinde çıkarılmış (Birinci, 1999: 10) ve 10 Nisan 1845 tarihinde (Aytaç, 2004: 24) “Zaptiye Meshuriyeti” adıyla bugünkü modern Türk Polis Teşkilatı’nın temelleri atılmıştır (Kuyaksil, 2000: 7). Polis Nizamnamesi, 1 Temmuz 1800 tarihli “Paris Emniyet Müdürü’nün Görevlerini Düzenleyen Kararname” esas alınarak hazırlanmış ve Fransızcadan tercüme edilmiştir (Geleri, 2003: 22). 1923’de Cumhuriyetin ilanına paralel olarak, Ankara’da Emniyet Genel Müdürlüğu kuruldu ve polis, İçişleri Bakanlığı’na bağlı olarak çalışmaya başladı. Polisin çalışma hayatına standart kazandırmayı amaçlayan

temel düzenlemeler, 1934 yılında 2559 sayılı Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu (PVSK) (Yılmaz, 2004: 51) ve 1938'de bu kanunun uygulanmasını gösteren Polis Vazife ve Salahiyetleri Nizamnamesi ve 1937'de 3201 sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu'nun (ETK) çıkarılmasıyla, oluşturulmaya başlandı (Çevik, Göksu, 2002: 27). Türk Polis Teşkilatı, ETK'ya göre görev yapan, Devlet Memurları Kanunu (DMK)'na tabi personelden oluşan, PVSK'yla kurulmuş bir kurumdur (Geleri, 2003: 24).

Türk kamu yönetimi gerek örgütsel ve gerekse yönetim kültürü ve gelenekler açısından Osmanlı İmparatorluğu'nun devamı niteliğindedir (Roos, 1968: 270). Bu nedenle Türk polis sistemini şekillendiren etkilere ilki, bu tarihi süreç ile ilişkilidir. Türk polis sistemini şekillendiren diğer önemli faktörlerden bazıları olan Türkiye'nin geleneksel olarak ciddi ölçüde teröre, ideolojik ve ayrılıkçı etkilere maruz kalması polis sistemini ve sistemin otoriter özelliklerini açıklamada etkili olmaktadır (Yılmaz, 2004: 47).

Türkiye'de polislik faaliyetinden sorumlu iki ayrı polis gücü vardır. Bunlar, Emniyet Genel Müdürlüğü ve Jandarma Genel Komutanlığı bünyesinde oluşturulan Ulusal Polis Teşkilatı ve Jandarma Teşkilatıdır. Her iki polis gücünün de sevk ve idaresinden İçişleri Bakanlığı sorumludur. İl ve ilçe polis müdürlükleri, idari fonksiyonları yönünden illerde valilerin, ilçelerde ise kaymakamların, adli fonksiyonları yönünden başsavcılarının kontrolü altındadırlar. Jandarma teşkilatı polislik görevleri bakımından İçişleri Bakanlığı'na, askeri görevleri bakımından Savunma Bakanlığı'na bağlı tutulmuş ve sadece belediye sınırları dışında polis gücü olarak faaliyet gösteren bir teşkilattir (a.e.: 52-53).

Emniyet Genel Müdürlüğü, bir yandan üniversite mezunlarının polis olmasına imkân sağlayan yasal düzenlemeyi yaparken, bir yandan da Polis Meslek Yüksek Okulları'nın sayısını ve kapasitesini arttırarak bünyesine personel kazandırmaya devam etmektedir. AB standartları arasında "Her 250 kişiye 1 polis" hedefini yer almaktadır. Bu amacı gerçekleştirmek için Polis Meslek Yüksek Okulu sayısının arttırılmasıyla yıllık 4.500 olan Polis Meslek Yüksek Okulu mezunu sayısı 2007 itibariyle 7.000'e çıkmıştır. Ayrıca, herhangi bir lisans bölümünden mezun olanlar, Polis Mesleki Eğitim

Merkezi (POMEM) olarak adlandırılan eğitim merkezlerinde, 6 aylık mesleki eğitimden sonra emniyet teşkilatına polis memuru olarak alınmaya başlanmıştır. POMEM'lerden 2005 yılında yaklaşık 1.800 kişi mezun olurken, 2006 yılında yaklaşık 5.000 öğrenci mezun olarak teşkilat bünyesine katılmıştır. Böylece, yıllık 4.500 polis adayı yetiştirebilen Emniyet Teşkilatı, 2007 yılı itibariyle 7.000'i Polis Meslek Yüksek Okulu ve 5.000'i de Polis Meslek Eğitim Merkezi olmak üzere yıllık 11.000'in üzerinde polis yetiştirmeye başlamıştır. 2005 yılı başında 172.000 olan Türkiye geneli polis amir ve memur sayısı, 2006 yılı sonunda 180.000'lere çıkarılmıştır.

Günümüzde “vatandaş merkezli” olarak ifade edilen güvenlik hizmetleri sadece vatandaşın haklarını koruyan bir sistem olmayıp, aynı zamanda, güvenlik hizmeti sunan personelin yaşam kalitesini de yükselten bir anlayışa sahip olmaya başlamıştır. Çağdaş polis teşkilatlarında organize suçlarla mücadelede de yaya devriye görevlileri ve halkın bilinçlendirilmesi çok önemli faktörlerdir. Her bireyin, içinde yaşadığı bölgede devam etmekte olan yasadışı faaliyetlerin kapsamı konusunda bilgili olması, polislerin bu tür faaliyetlere duyarlı olmaları konusunda bir denetleme mekanizması kurulmasını sağlayacaktır (Tuncer, 2003: 40–43). Genel hatlarıyla devlet dışındaki aktörlerle birlikte devleti yönetme ve bunu piyasa kurallarıyla ilişkilendirme çabası, ya da, bir toplumsal-politik sistemdeki ilgili bütün aktörlerin ortak çabalarıyla elde edilen sonuçların oluşturduğu yapı ya da düzen (Bozkurt vd., 1998: 274) olarak tanımlanan ‘**Yönetişim**’ kavramı, Emniyet Teşkilatını da yakından ilgilendiren bir konudur.

Küreselleşmenin getirdiği post-modern yaşam biçiminin doğurduğu yönetim, bu günkü anlamıyla ilk kez Dünya Bankası tarafından 1989 yılında bir raporla dile getirilmiştir (Bayramoğlu, 2002: 85). Devletin yeniden tanımlanması, işlevselleştirilmesi, devletin vatandaşıyla karşılıklı doğrudan iletişim içine sokulması gibi amaçlarla ortaya çıkmıştır. Esneklik gerektiren yönetim, özellikle vatandaş-devlet ilişkisini müşteri-işletme ilişkisi çerçevesine sokmayı amaçlar. Verilen hizmetlerde vatandaşın memnuniyeti ve işbirliği eskiye nazaran daha önemlidir. Vatandaşın memnuniyetini sağlamak için, yine onun desteğiyle hareket etmeyi gerektiren ‘Toplum Destekli Polislik (TDP)’ kavramı, bu yönüyle, yönetim anlayışının uygulamalarından biri olarak görülebilir. Yakın zamanda ismini

duyurmaya başlayan TDP kavramı, giderek önem kazanarak suçla mücadele konusunda geleceğin önemli çözümü olarak yerini almaya başlamaktadır.

Toplum destekli polisliğin,

— “Problem çözmeye odaklanmak suretiyle sorumluluk ve etkinliği geliştirmeyi hedefleyen, müşteri odaklı hizmet sunma felsefesi”

— “Önleme, problem-çözme, toplumla işbirliği ve ortak çalışmalar gibi faaliyetlerin yanı sıra, geleneksel kolluk uygulamaları özelliklerini de kapsayan polisiye servislerin sunulması suretiyle suç ve sosyal düzensizliğe odaklanan bir felsefe”

— “Bir bölgeye atanan, o bölge sakinleri ve o bölge esnafıyla birlikte çalışmayı, onlarla buluşmayı kapsayan polislik metodu”, şeklinde tanımları yapılabilir (Tuncer, 2003: 40–43).

Ulukuş (2004: 61), TDP ile ilgili olarak, polisin başarısının halkın memnuniyetiyle ölçüldüğü modern toplumlarda, güvenlik faaliyetlerinin yalnızca polis ve devlete bırakılmadan, toplumsal işbirliğiyle ve sorumluluk paylaşımıyla yürütülmesi anlamına geldiğini ifade etmektedir.

TDP felsefesi ilk olarak 1980’li yıllardan itibaren ortaya çıkmıştır. Özellikle Amerika ve İngiltere’de polis ile halk arasında ortaya çıkan ve giderek artan güvensizlik sorununu ortadan kaldırmaya yönelik çözüm arayışının bir sonucu olarak (Çevik, Göksu, 2002: 292) ve diğer Avrupa devletleri, (Kanada gibi gelişmiş ülkelerde) uygulanmaya başlanmış ve 1990’lı yıllarda uygulamalar hız kazanmıştır (Ulukuş, a.g.e.: 61).

Tanımlardan anlaşılacağı üzere, TDP, problemlerin gerek belirlenmesi gerekse belirlenen bu problemlerin etkili bir şekilde çözüme kavuşturulabilmesi için polis ve vatandaş işbirliğini (Aytaç, 2004: 20) gerektirmektedir. Alışılmış polislik uygulamalarında görülen çağrılara cevap vermeye dayalı reaktif yaklaşımı değil, suç ve

düzensizliğin nedenlerine yönelik proaktif yaklaşımı benimseyen bir uygulamadır (Tuncer, 2003: 40–43, Ulukuş, 2004: 63). Temel amacı, vatandaşla daha iyi ilişkiler kurmak, suçtan mağdur olma korkusunu ve suç oranlarını azaltmaktır (Ulukuş, a.g.e.: 69). Değişen teknoloji, suçu ve suçla mücadeledeki yöntemleri de aynı hızla değiştirmektedir. Bu bağlamda teknolojiyi yakından takip ve gideceği yönü tahmin etmek, proaktif polisliğin vazgeçilmez bir unsurudur.

Toplum destekli polislik uygulamalarının temel stratejisi olan **‘Problem Odaklı Polislik’** ise, toplumun problemlerinin neler olduğunun araştırılıp problemlere uygun çözümlerin üretilmesi amacıyla polis ve halk işbirliği yapmayı gerektiren bir çalışmayı ifade eder. Belirtilen problemlerin çözümü için, polisin katalizör vazifesi gördüğü (Tuncer, 2003: 40-43), sosyal hizmet rolünün gündeme gelip ön plana çıktığı, otoriter polislik anlayışından öte, uzlaşmacı bir yaklaşımla (Ulukuş, a.g.e.: 67) vatandaş ile işbirliğinin kurulduğu bir sistem söz konusudur.

TDP faaliyetleri uygulanırken iki aşamalı bir program uygulanabilir. Birinci aşama ideolojik (Çevik, Göksu, 2002: 295) boyuttur. Bu aşamada, yaya devriye ekipleri, suç önleme projeleri, çok kurumlu yaklaşım (Ulukuş, a.g.e: 71) devriye hizmetleri ve komşuluk gözetimi (Neighbourhood Watch) (Çevik, Göksu, 2002: 298) gibi çalışmalar yapılabilir. İkinci aşamada, polis-halk ilişkilerini geliştirmek üzere, faaliyet alanı içindeki bölgenin ve halkın yapısını göz önünde bulundurarak çeşitli halkla ilişkiler projelerinde bulunarak halkın güven ve desteği sağlanabilir (Ulukuş, a.g.e.: 71). Bu projelerin amacı, polisin halka olan yakınlığını arttırmaktır. Halkla toplantılar, okul ziyaretleri ve toplumsal etkinlikler bu uygulamalardan bazılarıdır (Çevik, Göksu, a.g.e.: 295).

Bahsedilen, komşuluk gözetimi yaklaşımı (Neighbourhood Watch), meskûn mahallerde komşuların bir araya gelerek oturdukları bölgedeki sorunları ve alınacak önlemleri konuşması, çok kurumlu yaklaşım ise öğretmen ve sosyal çalışmacılar başta olmak üzere, kurumlarla işbirliği ve koordinasyon kurularak, suça karşı ortak yaklaşımlar geliştirmek (a.e.: 297-298) için oluşturulmuş sistemlerdir.

Dünyada meydana gelen değişim sürecinin, klasik polislik faaliyetlerinin geçerliliği konusunda şüphe yaratmaya başlamasıyla öncelikle **‘Toplam Kalite Yönetimi’** nin önemi anlaşılmıştır. Personele ve vatandaşa gereken değerin verilmesi gereğinin ortaya çıkışının ardından tüm dünyada yaygın olarak üzerinde çalışılan TDP faaliyetleri konusunda çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. Bu süreç, klasik polislik anlayışının yerini modern polislik anlayışına bırakmasını kaçınılmaz kılmıştır. Modern polislik anlayışı, klasik polislik anlayışındaki kanunların uygulamasından sorumlu devlet memuru olan polis kavramı yerine, yaptığı hizmet karşılığında ücret alan halktan biri olan polis; suçun çözümlenmesine (reaktif strateji) odaklanma rolü yerine, suçun meydana geliş nedenlerine odaklanma ve problem çözme yaklaşımı (proaktif strateji); organize suçlara anında cevap verebilme yerine, toplumla sıkı işbirliği tesis etme; gerekli direktif ve emirleri çıkartan amir profili yerine, teşkilatının değerlerini personele anlatan bir amir profilini gerektiren bir anlayışla hareket etmektedir.

Günümüzde yakın geçmişten gelen bilgilere dayanarak yakın gelecek hakkında olasılık hesapları yapmaya dayanan öngörü çabaları bile, değişimin hızının karşısında yetersiz kalmaktadır. O nedenle, günümüzde adını duyurmaya başlayan bir kavram üzerine çalışmalar yapılmaktadır: **‘Uzğörü’**. Bu kavram, uzun döneme odaklı (20-30 yıl), geleceği nasıl oluşturup nasıl yönettiğimizle ilgili bir yöntemdir (Yıldırım vd., 2005: 20).

Birçok uzman, gelecekte suçü önlemesi açısından uzğörü yöntemiyle planlanan pek çok çözüml yolu geliştirmektedirler. Kişisel mahremiyet alanı dışında her yerde, her hareketin kameralarla izleneceği bir sistemin olacağı öngörülmektedir. Bundan öte, kameraların artmasıyla iris (herkeste farklılık gösteren gözdeki iris tabakasının taranması yoluyla kişisel bilgilere ulaşmak) ve yüz tanıma sistemleri gibi ‘Biyometrik Tanıma Sistemleri’ nin yaygınlaşarak, her ülkenin kendi vatandaşının biyometrik özelliklerini içeren veritabanı hazırlanacağı, ehliyet, pasaport almak yerine de, veri tabanında ‘ehliyeti vardır-yoktur’ gibi ibarelerin yazılı olmasını yeterli olacağı, alış-veriş, işyerleri, bankamatik gibi pek çok alanda parmak izi kullanımının, ses tanıma teknolojisi ve avuç içindeki kılcal damarların kızılötesi ışınlarla taranması mantığı ile

çalışan teknolojinin yaygınlaşacağı, banknot para ve kredi kartlarının kalkarak elektronik paraların kullanılacağı sistemler üzerine çalışılmaktadır (a.e.: 51-68).

Ülkemizde de suçla mücadelede teknolojiden yararlanmanın gereği anlaşılacak bu konuda çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. 21–22 Ekim 2003'te 1. ve 14–15 Nisan 2005'de 2. Polis Bilişim Sempozyumu düzenlenmiştir. Sempozyumlara pek çok kurum ve kuruluş temsilcileri katılmıştır. E-polis, e-devlet, e-yönetim, ulusal bilişim sistemi, e-devlet kapsamında emniyet ve diğer kurumların bütünleşmesi, bilişim suçlarının mevzuatımızdaki yeri ve önemi, bilişim teknolojilerini polis-halk ilişkilerinde kullanılması, polisin bilişimden faydalanarak verdiği hizmetler gibi konularda görüşmeler yapılmıştır²¹.

Türk polisinin daha modern ve demokratik olması için gerekli hususlar ve yapılması gereken uygulamalar konusunda dikkat edilecek bazı öneriler şöyle sıralanabilir: Göreve başladığında daha kolay adapte olabilmesi, işini severek ve iyi yapabilmesi için, polis adayları arasından gereken niteliklere uygun olanları ciddiyle seçilerek, daha sağlıklı bir bakış açısı kazanması için verilen eğitimin çoğunlukla uygulamaya dönük olması sağlanabilir. Polisin belli alanlarda uzmanlaşması sağlanarak uzman polisin, biriminden başka bir birimde çalıştırılmaması sağlanmalıdır. Günümüzde verilen emirleri ve görevini yapan polis modeli toplumun ihtiyaçlarını karşılamaya yetmeyeceğinden, meslek disiplini ve kurallarını ihlal etmeden, vatandaşın memnuniyeti için vatandaşın yardımını alarak, toplumla bütünleşerek hizmet üreten polis modeli kadronun tamamına yaygınlaştırılmalıdır. Bu işbirliği ve bütünleşme olgusu diğer kurumlarla (belediyeler, üniversiteler..) da sağlanmalıdır. Kullanılan araç-gereç ve teknoloji yenilenerek, kaynak sınırlılığı yaşamadan çalışabilmeyi sağlamak gereklidir. Tüm teknolojik altyapıya rağmen, toplumun güven ve desteğini sağlayamayan bir kurum elbette başarılı olamayacaktır. Toplumun güven ve desteğini sağlamanın başlıca yolu ise, eleştiriye açık, işini profesyonelce yapan bir kurum olmayla sağlanabilir. Profesyonel davranış, beraberinde sağlıklı, eşit ve soğukkanlı çalışmayı getireceğinden hataların en az olacağı yoldur. Stres yükü en fazla olan mesleklerden olduğu bilinen polislik mesleğinde uzun yıllar sağlıklı bir biçimde

²¹ <http://www.egm.gov.tr/sempozyum/sempozyum.sonuc.bildirgesi.alt.asp>

çalışabilmek için, ihtiyaç duyulan zamanlarda uzman desteğinin alınabilmesi gereklidir. Bilindiği üzere, polislerin birçoğu meslek geleceği ile ilgili sorun yaşamaktan çekindiği için psikolojik destek almaktan kaçınmaktadır. Bu nedenle verilmesi zorunlu olan bu destek sistemi, tamamen kurum dışından, tam bir gizlilik anlayışıyla yürütülmelidir. Asayiş, karakol ya da idari görevleri dışında daha pek çok alanda kendisinden hizmet beklenen polisin, aslında özel güvenlik görevlileri tarafından da hizmet verilebilecek olan alanlarda atıl olarak görevlendirilmesi sürekli personel ihtiyacı doğurmaktadır. Bunun yerine maç, konser, sınav gibi konularda özel güvenlik görevlileri görevlendirilebilir. Modern ve demokratik olan bu gibi uygulamalar polislik mesleğinin daha verimli icra edilmesini sağlayacaktır.

C. GENEL OLARAK TÜRK POLİS SİSTEMİ

Dünya tarihine baktığımızda genel olarak devletlerin ve toplumların temel sorununun iç güvenlikleri olduğu görülmektedir. Her millet dış düşmanlarını ülkelerinden çıkartabildikleri halde, bağımsızlığına kavuştuktan kısa bir süre sonra iç kargaşa, çekişme ve kavgalara sürüklenmiştir. Bu bağlamda, toplumu iç huzursuzluktan kurtarmada, huzur ve güveni sağlamada kolluk güçlerinin rolü ve sorumluluğu ön plana çıkmaktadır.

Polis, örgütsel yapılanma olarak kamu yönetimi içinde yer alması ve bir kamu hizmeti sunmakla görevli olmasına karşın bu hizmetin niteliği ve hassasiyeti sebebiyle özel bir konuma sahiptir. Sunduğu hizmetler çok çeşitlilik göstermektedir (Çevik, Göksu, 2002: 61).

Ülkeler-arası farklılık ve benzerlikleri ön plana çıkararak mevcut başlıca polis sistemlerini sınıflandırmaya çalışan çok az kaynak vardır. Bayley ve Mawby polisi uluslararası bir perspektifle ele almışlardır. Polis sisteminin 'yapısı' konusunda ana unsur, polisin yapılandırılış şeklinin merkezîyetçi ya da ademi merkezîyetçi oluşudur (Bayley, 1982, Mawby, 1990, Aktaran: Yılmaz, 2004: 9-13). Bu yapının oluşumu da o ülkenin sosyo-ekonomik ve politik yapısı ve hatta kültürüyle yakından ilgilidir. İnsan dünyaya geldiği zaman kendisini içinde bulunduğu kültür, nesilden nesile aktararak

yıllar boyu birikmiş bir ürün halinde sonraki nesillere aktarılan, toplumun değerler sistemidir. Kişileri, içinde yaşadıkları bu kültür şekillendirir. Farklı kültürler içinde yaşayan bireylerin özellikleri, birbirinden farklıdır (Özgüven, 2002: 5). Bu nedenle, Türkiye'deki polis sistemi polis modellerinden hiçbirine tam olarak uymamaktadır. Ancak Fransa'nın polis sistemi büyük ölçüde model alınmıştır denebilir. Osmanlı İmparatorluğu'ndan Türkiye Cumhuriyeti'ne geçiş evresinde, çok milletli bir toplumdan güçlü bir ulusal devlet yaratmak amacı vardı. Bu kapsamlı amacı gerçekleştirmede Fransız sistemi kamu düzeninin korunmasına önem veren, merkeziyetçi ve güçlü bir devlet şeklini öngören bir yapıya sahip olduğundan tercih edildi (Yılmaz, 2004: 76-77).

Türk polisinin, otoriter modelin nitelikleri ağırlıklı olmak üzere, oryantal ve Anglo-saxon polis modellerinin özelliklerini de taşıdığı söylenebilir. Polislik modelleri açısından sentez özelliği taşıyan Türk polisi, her devletin polisi gibi devlet adına yetki kullanan kamu gücünün bir temsilcisidir (Karakaş, 2004: 265). Türk polis sisteminin şekillenmesinde uzun yıllardır devam eden terör sorunuyla belli dönemlerde yaşanan ciddi ideolojik ve ayrılıkçı hareketlerin önemli etkisi vardır. Çünkü Türk polisinin temel fonksiyonu rejimi korumak olduğu için geçmişte, siyasal değişimi önlemek, muhalefeti bastırmak ve özellikle bölücü terörle mücadele amacıyla, baskıcı tedbirler hatta zaman zaman sınırlandırılmamış güç uyguladığı olmuştur (Yılmaz, 2004: 58-59). Bu gerçeklere bakılınca Türk polis sisteminin otoriter yönü daha iyi anlaşılmaktadır.

Avrupa ülkelerinde var olan polis sistemleri Anglo-Sakson ya da Kıta Avrupası polis sistemleri şeklinde görülür. Amerika ve Kanada polis sistemleri Anglo-Sakson modelinden geliştirilmiş sistemler iken, Kıta Avrupası ülkelerinin çoğu ve Türkiye Fransız sisteminin etkisi altında kalmıştır. Japonya, Malezya, Kore ve Çin'de yaygın olan "Oriental (Doğu) Polis Modeli"nde polislik anlayışı ikna ve desteğe bağlıdır (Yılmaz, 2004: 14-19).

'Yapı' bakımından Türk polis sistemi merkeziyetçi polis sistemine sahip ülkelerden biri olup İçişleri Bakanlığının kontrolü altındadır. Kırsal alanlarda polislik faaliyetinden yine merkeziyetçi yapıda bulunan Jandarma gücü sorumludur. 'İşlevler'

bakımından, Türk Polisinin başka kurumlarca da yerine getirilebilecek olan bir dizi idari görevi de vardır. Polis ve jandarma birimleri, en örgütlü ve en yaygın kamu kurumlarının başında geldiğinden dolayı, idari görevleri de oldukça çeşitlilik göstermektedir. “Sorumluluk” açısından Türk Polisi, ulusal düzeyde örgütlenmiş tek bir örgüte sahip ve ulusal parlamento vasıtasıyla halka karşı sorumludur. Emniyet Genel Müdürlüğü ve Jandarma dolaylı olarak İçişleri Bakanı’na karşı sorumludur (Yılmaz, 2004: 61–64).

Türk Jandarması, Fransa’dan farklı olarak, polislik görevleri bakımından İçişleri Bakanının kontrolü altında çalışır. Türk polis sisteminin asıl modeli olan Fransız sisteminin tersine, İçişleri Bakanının, örgütsel yönden tamamen birbirinden farklı olan polis ve Jandarma güçleri arasında işbirliğini sağlama konusunda büyük bir imkânı vardır. Türk Jandarması aynı zamanda, ordunun ayrılmaz bir parçası olduğundan tam olarak profesyonel bir polis gücü değildir (Yılmaz, 2004: 76–77).

Polis kültürünü oluşturan ve etkileyen temel unsurların başında polis teşkilatının tarihi geçmişi, ülkenin yönetim şekli, polisin eğitim süreci, polis amirlerinin yönetim tarzı gibi başlıklar gelmektedir. Türk Polis Teşkilatı’nın, Avrupa Birliği Polis Teşkilatları standartlarına ulaşması için gerekli en önemli adım, toplumun ve devlet kuruluşlarının organizasyonu algılama şeklini de etkileyen polis kültürünün ve var olan imajının, çağdaş bir yaklaşımla incelenmesidir.

İnsana verilen değer artmasıyla beraber, günümüzde insan hakları konusunda pek çok düzenleme yapılmıştır. Buna paralel olarak geleneksel polis felsefesi insan haklarının korunması konusunda ihtiyacı karşılamaktan yoksun hale gelmiştir. Klasik polislik anlayışında polisin varlık sebebi suçla mücadele iken, modern polislik anlayışında sadece suçla mücadele değil, aynı zamanda topluma hizmettir. İfade özgürlüğü kavramı ise, klasik polislik anlayışında belirli kalıplar içerisindeki fikirler için geçerlidir, bunlar dışındakiler için hoşgörü yoktur. Modern polislik anlayışı ise “İfade Özgürlüğü” kavramını kendi belirlediği kalıplara hapsedmez. Kişileri fikirlerini özgürce açıklamaya teşvik eder. Klasik polislik anlayışında polisin sadece yanlışlarını topluma teşhir eden bir kurum olarak görülen medya, modern polis organizasyon

kültüründe denetim sistemi ve suçla mücadelede iş ortağı olarak görülür. Geleneksel polis felsefesi suçluyu, suçun tek sorumlusu olarak görür ve sanıktan delile ulaşırken, modern polislik felsefesi suçun ortaya çıkışındaki tüm faktörleri irdeler ve suçluyu tespit etmek için olay yerinden elde edilen delillerin değerlendirilmesini temel alıp tamamen teknolojiyi kullanır. Suçlunun ortaya çıkarılmasında verimliliğin artırılması için modern teknoloji kullanımı kaçınılmazdır.

Modern polis örgütünün var olması için gerekli temel şartlardan biri ‘sivilleşme’dir. Çünkü güvenlik sektöründe gerçekleşmesi arzu edilen ‘zihinsel modernizasyonun’ ilk aşaması sivil otoritenin üstünlüğünün benimsenmesinden geçer. Sivilleşmenin siyasal ve toplumsal düzlemde ne anlama geldiğini anlamak için öncelikle “sivil” kelimesinin etimolojik kökenine bakmak gerekir. ‘Sivil’ kavramı bir yandan askerî ve üniformalı olmayana ifade ederken, diğer yandan da “kentli” olana işaret eder. Medenî kelimesinin “kentli olmaya” çağrışım yaptığından yola çıkılırsa, sivilleşme ile kentlileşme arasında doğrudan bir ilişki olduğunu vurgulamak gerekir. Sivilleşme en basit ifadeyle üniformalı olmama şeklinde tanımlansa da, geniş anlamıyla ‘medenileşme’ olarak anlam bulur ve zihinlerde gerçekleşen bir olgudur. Üniforma ile görev yapsa da, demokrasinin temel ilkelerinden olan ‘hukukun üstünlüğüne inanma’, ‘insan haklarına saygılı olma’, ‘siyasi otoritenin üstünlüğünü benimseme’ gibi ilkeleri benimseyen herkes ‘sivil’ birer bireydir (Arslan, 2004: 45–49).

D. AVRUPA BİRLİĞİNE ÜYELİK SÜRECİNDE TÜRK POLİSİNDE

DEĞİŞİM

İlk ismi Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET) olan Avrupa Birliği (AB)’ne girmek için uzun süreden beri devlet olarak çalışmalar sürdürülmektedir. Avrupa Birliğine girmek ise ortaya konulan normlara tam olarak uymakla mümkün olacaktır.

Günümüzde suçun sınır tanımaması ve suçla mücadelede çeşitli ülke polisleri arasında daha verimli bir iş birliğine ihtiyaç duyulması nedeniyle, polis güçleri arasında uluslararası anlaşmalarla ortak çalışmalar yapılmaktadır. AB bağlamında polis işbirliği

alanında gerçekleştirilen dört önemli organizasyon vardır. Bunlar; Uluslar arası Polis Örgütü (Interpol), Schengen Sözleşmesi, Uluslararası Terörizmle Mücadele (Trevi) Grubu ve Avrupa Polis Ofisi (Europol)'dur (Çevik, Göksu, 2002: 251).

Uluslararası özellik taşıyan, **Interpol**, sözcüğü ile ifade edilen teşkilatın açık adı "Uluslararası Kriminal Polis Teşkilatı"dır. Suçların önlenmesi, bastırılması, sanıkların izlenmesi, ilişki kurduğu kişilerle irtibatlarının tespit edilmesi, yakalanması, tutuklanması ve iade edilinceye kadar varan işlemlerin yapılması, uluslararası alanda gerçekleştirilen işbirliğinin bütünleştirilmesi, ülkeler arasında ortak bir polisiye işbirliği mekanizması oluşturulması düşüncesinden hareketle ortaya çıkan Uluslararası Kriminal Polis Teşkilatıdır. 1914 yılında Monako'da 14 ülkenin polis ve yargıçlarının katılımlarıyla düzenlenen 1.Uluslararası Kriminal Polis Kongresi ile ilk olarak temelleri atılmıştır. 1923'te Viyana'da, Uluslararası Kriminal Polis Komisyonu'nun teşkil edilmesi ile resmi bir statü kazanmıştır. 1956 yılında teşkilatın ismi Uluslararası Kriminal Polis Teşkilatı olarak değiştirilmiştir. 1989 yılında merkezi Fransa'nın Lyon şehrine taşınan Interpol faaliyetlerine halen burada devam etmektedir²².

Türk Interpol'ü, 1972 öncesine kadar büro amirliği, bu tarihten sonra Şube Müdürlüğü statüsünde iken, jeopolitik konumu nedeniyle uluslararası suçların yoğun bir şekilde işlendiği bir bölgede yer alması ve buna paralel olarak iş hacminin süratli artış göstermesi neticesinde 01.04.1988 tarih ve 88/11816 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile Interpol Dairesi Başkanlığı'na dönüştürülmüştür. Ülke çapındaki hizmetin daha süratli ve verimli bir şekilde yürütülebilmesi için, Ankara, İstanbul, İzmir ve Diyarbakır illerinde de birer Interpol Şube Müdürlüğü kurulmuştur (Çakıcı, 2002: 32–34).

Schengen Sözleşmesi, 14 Haziran 1985 günü, Lüksemburg'un Schengen kentinde Avrupa Topluluğu (AT) üyesi olan beş ülke (Belçika, Hollanda, Lüksemburg, Almanya, Fransa) arasında ortak sınırlarda AT üyesi ülke vatandaşlarının giriş-çıkışına yönelik kontrollerin, ticari hareketin kolaylaştırılması ve kademeli olarak kaldırılması

²² <http://www.egm.gov.tr/daire.interpol.asp>

için sözü edilen ülkeler arasında dâhili sınırların olmadığı bir bölge oluşturulması amacıyla imzalanan belgedir. Schengen Sözleşmesi, üye ülkeler arasında vatandaşlara serbest dolaşım imkanı sağlarken, üçüncü devletlerden olabilecek göçmen akımlarına karşı ise denetimi kuvvetlendiren bir mekanizmanın işletilmesini amaçlamaktadır (Çevik, Göksu, 2002: 251–252). Schengen’e taraf ülkeler arasında polis işbirliğini öngören düzenlemeler 1990 yılında yapılmıştır. Tarafların polis yetkilileri, suçların önlenmesi ve ortaya çıkarılması konusunda ulusal yasalara uygun olarak birbirlerine yardımcı olacaklarını (bir suça iştirak edeni takip edebilme gibi) taahhüt etmektedirler. Bu yardımlaşmanın bir ayağı olarak Schengen Bilgi Sistemi kurularak, kişilerle ilgili geniş bir bilgi ve belge arşivi elde edilmiştir (Çevik, Göksu, 2002: 252–253).

Trevi Grubu, geniş bir bilgisayar ağı ile dijital bilgi alış-verişini tüm bölgeye yaymayı amaçlayan, başlangıçta sadece terörizm konusunda polis işbirliğini öngören bir ortaklıktır. Şimdilerde bunun yanında, kaçakçılık, kamu düzeni, polis eğitimi ve araç-gereci, kriminal gibi pek çok alanda işbirliği sağlamaktadır. 1976’da İngiltere’nin girişimiyle kurulmuş olup, sonrasında tüm AB ülkelerini içine almıştır. AB üyesi devletler arasında ulusal sınırların büyük oranda kaldırılmasıyla, meydana gelebilecek problemlerle mücadele etmek üzere, polis işbirliği konusunda daha güçlü bir yapılanma için Europol ortaya çıkmıştır (Çevik, Göksu, 2002: 254–255).

Europol Sözleşmesi, 18 Temmuz 1995’de kabul edilmiş olup, bütün üye devletlerce onaylanarak 1 Ekim 1998’de yürürlüğe girmiştir. Europol Sözleşmesi, uyuşturucu ticareti, gizli göç şebekeleri, sahtekârlık, yasadışı araç ticareti ve her türlü uluslar arası suçun önlenmesi konusunda devlet yetkililerinin işbirliği yapmasını amaçlamaktadır. Europol Sözleşmesi, veri girdisi, verilere erişim ve verilerin analiz edilmesine olanak sağlayan bilgi sistemi kurulmasını öngörmektedir (a.e.: 256–258).

AB sürecinde, güvenlik hizmetlerinde yapılan değişimlerin esas mantığı **“Güvenlik Yönetişimi”** kavramını oluşturmaktır. Devlet kurumları içinde ve kamu hizmetinden faydalanan vatandaşların arasında ortaklaşa bir güvenlik anlayışı, sistemi ve işbirliği oluşturarak, kamu düzeni ve güvenlik konusunda tüm toplum fertleri olarak herkesin üzerine düşen görevi yapmasını sağlamaktır (Dağlar, 2007: 48–49).

1998 yılında AB Komisyonu tarafından, aday ülkelerin, Topluluk Müktesebatını Üye Devletlerle aynı standartlarda uygulayabilmeleri için gerekli yapıların geliştirilmesine yardımcı olmak üzere eşleştirme mekanizması geliştirilmiştir. AB uyum yasaları kapsamında, Türkiye’de Emniyet Genel Müdürlüğü tarafından İspanya ile işbirliği halinde "Türk Polis Teşkilatı’nın Sorumluluğunun, Verimliliğinin ve Etkinliğinin Güçlendirilmesi-Twinning (Eşleştirme) Projesi" yürütülmektedir (a.e.: 48-49). Eşleştirme Mekanizması ile yürütülen projeler, Türk Polis Teşkilatının idari kapasitenin arttırılması için yeniden yapılanma çalışmalarına başlanması, görev ve sorumluluklarının hukuki temellerinin güçlendirilmesi, uyum sürecinde mevcut kurumsal sorunların aşılmasına önemli katkı sağlamaktadır.

“Toplum destekli polislik” çalışmaları, devletin var oluş nedeni sayılan kamu düzeni ve güvenliğinin sürdürülmesi yükümlülüğü çok taraflı bir faaliyet alanı haline dönüştürülmüş olması yönüyle, bu “güvenlik yönetişimi” anlayışının yansımalarından biridir. Devlet güvenliği, yalnızca kolluk kuvvetlerinin sorumluluğu olmaktan çıkarılıp herkesin kendisiyle ilgili alanlarda rol aldığı, çok daha geniş ve anlamlı bir hale getirilmiştir (a.e.: 48-49). Türk Polisinin hizmet, eğitim ve personel sistemleri gözden geçirilmiş, önleyici polisliğe önemli katkısı bulunan toplum destekli polislik birimleri oluşturulmuştur.

1982 Anayasası’nın ikinci maddesi Türkiye Cumhuriyeti’nin niteliklerini hüküm altına almıştır. Bu niteliklerden biri de ‘İnsan Haklarına Saygılı Olma’ ilkesidir. Yine Anayasa’nın on yedinci maddesinde “Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir.” ve “Kimseye işkence ve eziyet yapılamaz; kimse insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tabi tutulamaz.” hükümleri yer almaktadır. Bahsedilen hükümler, insan haklarının sınırlarını çizerek polise rehber olmaktadır (Sönmez, 2001: 39).

AB sürecinde güvenlik hizmetleri alanında yapılan değişimlerin en önemli sonuçlarından biri de insan hakları alanında kaydedilen büyük gelişmelerdir. Bugün iç hukuk mevzuatı haline gelmiş olan İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi, kişi temel hak ve hürriyetlerinin, ancak kanunla kısıtlanabilmesine izin vermiştir

(Hafizoğulları, 1995: 571). Projelerin Türk Polis Teşkilatında kurumsal yapılanmaya genel olarak katkıları; Organize Suçlar, Karapara Aklama, Uyuşturucu (Türkiye Uyuşturucu ve Uyuşturucu Bağımlılığı İzleme Merkezinin kurulması) ve İnsan ticareti (entegre sınır yönetimi ile iltica ve göç stratejisinin belirlenmesine yönelik eylem planlarının hazırlanması) ile mücadeleye yönelik gelişmeleri içerir. Polis birimleri, yargı mercileri ve sivil toplum kuruluşları ile işbirliğini geliştirmiştir. İfade alma odaları standartlaştırılmaya başlanmış, Kriminal Polis Laboratuvarlarına kalite yönetim sistemi getirilmiş, delillerin olay yerinden en iyi şekilde toplanarak kriminal laboratuvarlarına ulaştırılmasından sorumlu olay yeri inceleme uzmanlarının eğitim programları geliştirilmiştir.

Süreç içerisinde yapılan değişimler kolluk kuvvetlerinin kendilerini eğitim, teknoloji, sorgu teknikleri, olay yeri incelemeleri, kriminal laboratuvarlarının yaygınlaşması gibi alanlarda çok kısa zamanda geliştirmesini sağlamıştır. Suçludan delile gitmek için uygulanan sorgu teknikleri yerine, aldıkları çağdaş güvenlik eğitimi ve teknoloji kullanımları sayesinde delilden sanığa ulaşan bir yol izlenmektedir. İnsan hakları alanında ki bu hızlı gelişim Avrupa İşkenceyi Önleme Komitesi raporlarından da anlaşılmaktadır (Dağlar, 2007: 48–49).

AB müktesebatını üye ülkelerle aynı standartlarda uygulayabilecek güçlü bir idari kapasiteye sahip modern yönetimler ve kurumlar oluşturulması diğer aday ülkeler gibi ülkemize de bir üyelik koşulu olarak öne sürülmüştür. Avrupa Birliği ile birlikte, çok değişik kaynaklardan gelen değişim istekleri, Türk Emniyet Teşkilatını da değişime zorlamıştır. Bu değişim sürecinde, özel sektöre ve kamuya ait kurumlar, ulusal medya, sivil toplum kuruluşları gibi çeşitli çevrelerden gelen baskı ve taleplerin yanı sıra, aynı zamanda polis teşkilatının kendi içinden gelen değişim isteği de çok büyük katkı yapmıştır.

AB sürecinde, her kurum gibi emniyet teşkilatı üzerindeki zorlayıcı değişimlerle birlikte, normatif değişimler de yaşanmaktadır. Emniyet Teşkilatı, son yıllarda eğitim seviyesinin yükselmesiyle, dünyaya açık, yeni teknolojileri çok yakından takip eden, önemli oranda yüksek öğrenim, yüksek lisans ve doktora yapan, uluslararası

kuruluşlarda görev alan çalışanlardan oluşan bir kurum haline gelmiştir. Mobil Elektronik Sistem Entegrasyonu-Kent Bilgi ve Güvenlik Sistemi (MOBESE) ve Otomatik Parmak İzi Teşhis Sistemi (Automatic Finger Identification Systems-AFIS) projeleri, toplum destekli polislik uygulamaları, teknolojinin çok yaygın olarak suçla mücadelede kullanılması ve bilimsel suç analiz tekniklerinin giderek artan oranda kullanılması normatif değişime örnekler olarak gösterilebilir.

Kamu kurum ve kuruluşları, Avrupa Komisyonu'nca hazırlanan Katılım Ortaklığı Belgelerinde yer alan konu başlıklarına ilişkin AB Müktesebatının benimsenmesini sağlamak üzere kurumsal ve idari kapasitelerini arttırmayı planlamıştır. AB müktesebatını benimseyebilecek mevzuat uyumu, danışmanlık, eğitim ve teknik yardım faaliyetlerini kapsayacak analizler yapılarak sektörel stratejiler geliştirilmektedir. Bu doğrultuda AB'ne üyelik şartlarını karşılamak üzere kamu kurumlarının taahhütlerini içeren Ulusal Programlardan ülkemiz için olanı, AB Komisyonu'nca 2001 ve 2003 yıllarında hazırlanmıştır.

Emniyet Genel Müdürlüğü'nce, bu güne kadar AB müktesebatı kapsamında pek çok proje gerçekleştirilmiş olup, birçokları üzerinde de halen çalışılmaktadır. Bu projeler özellikle Avrupa Birliği polis teşkilatlarındaki örneklere uygun bir şekilde polislik hizmetlerinin yeniden şekillendirilmesi, toplumsal polislik faaliyetlerinin her yerde hayata geçirilmesi, polisin eğitimin artırılması, personel yönetim sisteminin geliştirilmesi, insan hakları konusunda yeni programlar oluşturulması konularında geliştirilmektedir.

Emniyet Genel Müdürlüğü, AB'nin adalet, özgürlük, güvenlik ve siyasi kıstaslar alanında 'Ulusal Program'a taahhütlerini eklemiş ve proje çalışmalarına başlamıştır. Proje çalışmalarının neticesinde ise, Emniyet Genel Müdürlüğü eşgüdümünde, ulusal eylem planları ve strateji belgeleri hazırlanmaktadır.

AB sürecinde güvenlik alanında geliştirilen projelerden bazıları şöyle sıralanabilir; Türkiye'nin İltica ve Göç Stratejisinin Uygulanması için Bir Eylem Planı Geliştirilmesine Destek Sağlanması Projesi, Suçun Finans Kaynakları, Karapara

Aklama ve Terörizmin Finansmanıyla Mücadelenin Güçlendirilmesi Projesi, Türkiye'nin Entegre Sınır Yönetimi Stratejisinin Uygulanması için Bir Eylem Planı Geliştirilmesine Destek Sağlanması Projesi, Ulusal Uyuşturucu ve Uyuşturucu Bağımlılığı İzleme Merkezi Kurulması ve Ulusal Uyuşturucu ile Mücadele Stratejisinin Geliştirilerek Uygulanması Projesi, Organize Suçlara Karşı Mücadelenin Güçlendirilmesi Projesi, İfade Alma Teknikleri ve İfade Alma Odalarının İyileştirilmesi Projesi, Türk Polis Teşkilatının Sorumluluğunun, Etkinlik ve Verimliliğinin Güçlendirilmesi Projesi, Türk Polis Teşkilatının Adli Kapasitesinin Güçlendirilmesi Projesi, Türk Polisinin Fikri ve Sınai Mülkiyet Hakları İhlalleri İle Mücadelesinin Desteklenmesi, Ülke ve İltica Bilgi Sistemlerinin Tesisi Projesi, Fikri Mülkiyet Haklarının Uygulanması Projesi, Türkiye'de Çocuklar İçin İyi Yönetişim, Koruma ve Adalet, İnsan Hakları Reformlarının Uygulanması, Vize Politikası ve Uygulanması, Interpol, Europol ve Sirene Faaliyetleri ile İlgili Türk Milli Bürosu'nun Güçlendirilmesi Projesi (Dağlar, 2007: 48–49).

E. POLİS ve STRES

Avrupa Polis Etiği Yönetmeliğine göre hukuk devletinin geçerli olduğu demokratik bir toplumda polisin ana amaçları; kamunun huzurunu, kamu düzenini ve hukukun üstünlüğünü sağlamak, özellikle Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde (AİHS) yer alan, kişilerin temel hak ve özgürlüklerini korumak ve saygı göstermek, suçu önlemek ve suçla mücadele etmek, suçu ortaya çıkarmak, halka yardım etmek ve halkın hizmetinde olmaktır. Ülke içinde asayiş ve güvenliğin sağlanması konusunda birinci derecede sorumlu olan Emniyet Teşkilatının sunacağı hizmetlerin kalitesi ve işgörenlerin verimi açısından, polisin stresi ve stresle mücadelesi giderek önem kazanmaktadır.

Tüm meslekler aynı düzeyde stres oluşturmazlar. Bazı meslekler, diğerlerine göre daha çok strese neden olarak sağlığı tehdit ederler (Ulukuş, 2004: 192). Polisin Merasim ve Topluluklardaki Rolüne ve Polis Karakolları Teşkilatlanmasına Dair Talimatname'de amir ve astın vazifeleri ve taşınması gereken ahlaki, manevi vasıflarından bahsedilmektedir (Turan, 2002: 68-82). Bu gerekleri karşılamak için

polis, stresli durumlarla başa çıkacak şekilde eğitilmiştir. Yinede polisler de diğer insanlar gibi, strese tepki verirler. Diğer insanlar gibi kanlarındaki stres hormonu artan ve sinirlenen polisin diğer vatandaşlar gibi kendisini aşırı ölçüde stres içine sokan durumlardan kaçma veya kaçınma şansı yoktur. Tam tersine üzerine gitmek ve çözüm getirmek zorundadırlar.

Yapılan birçok araştırmaya göre, polislik mesleği, polisin görevi gereği, halkın mal ve can güvenliğinden sorumlu olması, birçok insanı ilgilendiren yaşamsal kararları alması, kendi meslektaşlarının güvenliğini sağlaması, devleti temsil etmesi, görevini silahlı yapması, çalışma saatlerinin düzensiz oluşu, nöbet ve vardiya sistemleri, görevin riskli olması, katı hiyerarşik yapı, suç ve suçlularla iç içe olması gibi sorumlulukları nedeniyle stresi yüksek bir meslektir (Aydın, Yıldız, 2000: 112).

Yoğun iş yükü polisler için büyük bir stres kaynağıdır. Kanunsuzluklarla mücadele etmek, toplumda huzuru sağlamak görevi olan polisin mesai kavramı olmayıp her zaman görevli olduğundan, bazen 24 saat, bazen 48 saat görev yapması gerektiğinden görevinde yeterli doyuma ulaşamayarak sıkıntı, stres ve bunalıma düşmektedir. Ayrıca, çalışma koşulları düzensiz olan polis, dengesiz beslenerek, çok miktarda kahve, çay ve kolalı içecekler tükettiğinden bunlar da stresi artırıcı etki yapmaktadır (a.e.: 113). Polis, genel güvenlik hizmeti ile ilgili asli görevleri dışında, tebligat işleri, özel kişi, kurum ve organizasyonlarda koruma, adres tespiti, hasta nakli ve büro işleri gibi çok sayıda işle meşgul olmaktadır.

Çok sayıda yasa, tüzük ve yönetmelikle polise oldukça fazla ve çok sayıda görev ve yetki verilmiştir. Bu da görev ve yetki konusunda büyük bir kargaşaya yol açmakta ve polisin asli görevlerini yapamayacak şekilde asli olmayan işlerle meşgul olmasına neden olmaktadır (Aydın, 2003: 3).

Polislerdeki mesleki stres, branşlara göre daha az veya nispeten daha şiddetli yaşanabilir. Büro hizmetlerinde çalışan bir polisin stresiyle, çevik kuvvet polisi veya bomba imha uzmanı bir polisin yaşadığı stresin düzeyi aynı değildir. Normal devriye

veya nöbet süreci içinde yaşanan gerilim ile bir operasyon sırasında yaşanan gerilim farklıdır.

Genellikle gerilimli bir ortamda mutsuz ve mağdur insanlarla yüz yüze gelen polislerin yoğun stres altında bulunmalarından dolayı psikosomatik şikâyetlerinin oldukça yaygın olduğu ortaya çıkmıştır. Polis memurlarının birçoğunun, meslek hastalığı olarak kabul edilmeye başlayan, baş ağrısı, uyku bozukluğu, gastrit, ülser ve kalp çarpıntısı gibi hastalıklara yakalandıkları saptanmıştır. Bugün batıdaki polis örgütleri, artık stres ile başa çıkma programları geliştirme ve uygulama konusunda oldukça yoğun bir çaba sarf etmektedirler. Oysa ülkemiz polisinin büyük çoğunluğunun da meslek yaşamları boyunca gün boyu uzun süre çalışıp, uyku ve beslenme zamanı ve süreleri konusunda düzensizlikler yaşayıp ailesine yeterli zaman ayıramadığı bilinmektedir (Aydın, Yıldız, 2000: 113).

Silah kullanan üniformalı teşkilatlarda özellikle depresyon rahatsızlığının çok görüldüğünü ifade eden Emniyet Genel Müdürlüğü yetkilileri son zamanlarda disiplin suçu işleme sayısında artış olduğunu da dile getirmektedirler. 2005 yılında sadece 66 Emniyet Müdürü disiplin suçu işlerken, 11 bin Polis Memurunun çeşitli gerekçelerle cezalandırıldığı ifade edilmektedir. Emniyet Teşkilatında 2005-2006 yıllarında toplam 357 kişi devlet memurluğundan ya da meslekten çıkarılmıştır. 2005 yılında toplam 13 bin 410, 2006 yılında ise 15 bin 988 emniyet mensubu disiplin cezası almıştır. 2005 yılında 22 bin Polis Memuru, 628 Komiser, 590 Başkomiser, 238 Emniyet Amiri ve 100 2.sınıf Emniyet Müdürü disiplinsizlik gösterirken, 2006 yılında 13 bin 879 Polis Memuru, 489 Başkomiser, 254 Emniyet Amiri, 327 Komiser ve 75 3.Sınıf Emniyet Müdürü disiplin suçu işlemiştir. İşlenen bu suçlara ilişkin yapılan soruşturmalar sonucunda 2005 yılında toplam 5 bin 647 personel hakkında, 2006 yılında ise 7 bin 165 emniyet mensubu hakkında cezaya gerek olmadığı kararına varılmıştır²³. Varlık nedeni topluma hizmet olan bir meslek sınıfında çalışan stresli bireylerin, stres yüklü diğer bir bireye hizmet sunması, onun beklenti ve sorunlarına çözüm bulması oldukça güç, hatta olanaksızdır (Aydın, Yıldız, 2000: 113).

²³ www.polis.web.tr/article_view.php?aid=15317Polisin Derdi Bitmiyor>

F. POLİS ve STRES KONUSUNDA YAPILAN ÇALIŞMALAR

Stres konusunda yapılan birçok bilimsel araştırmaya göre, günlük yaşam sorunları ile etkili biçimde başa çıkamayan ve meslek olarak en yüksek risk grubunda bulunanlar polislerdir. Özellikle batı toplumlarında, polis örgütünde çalışan personel üzerinde sayısız araştırmalar yapılmıştır (Ulukuş, 2004: 184).

İntihar vakalarının birçoğunda sebebin stres olduğu gizlenmekte iş dışı ve özellikle ailevi problemler sebep gösterilmeye çalışılmaktadır. Bugün intihar oranının en fazla olduğu bilinen ABD’de bile üstü kapatılarak polislerin başka gerekçelerle kendilerini öldürdükleri ifade edilmektedir. Bir araştırmaya göre ABD’deki polis intiharı vakasının belirlenen rakamlardan altı kat daha fazla olduğu bildirilmiştir²⁴.

Amerika’da bulunan National Police Suicide Foundation (Ulusal Polis İntihar Kuruluşu) tarafından yapılan araştırma sonuçlarına göre, her yıl Amerika’da yaklaşık 300 polis intihar etmektedir. Tehlikeli görevlerde çalışan polislerden görev başında öldürülenlerin sayısı, intihar ederek kendi hayatlarına son veren polislerin sayısından daha azdır. Bu durum eyalet polis teşkilatlarının yanı sıra, federal düzeydeki teşkilatlarda, örneğin Federal Soruşturma Bürosu (FBI)’nda da görülmektedir. FBI’ın, 1993 yılından bu yana görev başında kaybettiği ajan sayısı 4 iken, aynı dönemde kendini öldüren özel ajan sayısı 18’dir (Tuncer, 2002: 35).

Karakaş’ın (2004: 266) 707 polis üzerinde yaptığı araştırmada katılımcılara “Mesleki yaşamınızda (gerek yapısal, gerek uygulama alanında) karşılaştığınız en önemli sorun nedir?” şeklinde sorulan açık uçlu soruya katılımcılar %27’si ekonomik sorunlar, %34,5’i çalışma saatleri sorununu, %18,5’i siyasete alet edilme sorununu en önemli sorunlar olarak görmekte-dirler.

Ulukuş tarafından 2003 yılında Aksaray Emniyet Müdürlüğü’nde çalışan personelin %20’sine (115 kişi) bir anket yapılmıştır. Sorular deneklerin anlık, genel ve

²⁴ <<http://faculty.newc.edu/toconnor/417/417lect09.htm>>

işle ilgili durumlarını ölçmektedir (Ulukuş, 2004: 279–281). Araştırma verilerine göre; erkekler bayanlara oranla işlerinden daha fazla soğumakta ve daha fazla çalıştıklarını hissetmektedirler. Dolayısıyla stresten etkilenme dereceleri yüksektir. Bu, bayanların fiziksel açıdan daha çabuk yorulabilme özelliğinden kaynaklandığı gibi, işin özelliklerinden de olabilir. Yine öğrenim durumunun da verimliliği etkilediği ortaya çıkmıştır. Ortaokul mezunları işlerinden daha fazla soğumaktadır. Hizmet süresi arttıkça stresten etkilenme derecesi artmakta ve verimlilik düşmektedir. Branşlara göre yapılan değerlendirme, örneklem grupları aynı oranda personelden oluşmadığından pek sağlıklı değerlendirme yapılamasa da, stresten en az etkilenen branşın genel hizmet, stresten en fazla etkilenen branşın ise karakol, Terörle Mücadele Şubesi olduğu görülmüştür (a.e.: 283).

Türkiye Polis Dergisi'nin düzenlediği bir ankette sorulan 'Sizce Türk polisinin en önemli sorunu nedir?' sorusunu bir ay içinde 17 bin 180 kişi tarafından cevaplanmıştır. Ankette, büyük kısmını polislerin oluşturduğu katılımcıların yüzde 30'u 'ekonomik sorunları' ilk sırada belirtilmiştir. İkinci sırayı ise yüzde 25'lik oranla 'çalışma saatleri' almıştır. 'Psikolojik sorunlar' yüzde 13'lük kesimin dile getirdiği sorun olurken, katılımcılardan yüzde 12'si 'risk altında çalışma ortamına' dikkat çekmiştir²⁵.

2004'de ataması yapılan 99 komiser yardımcısı, 936 polis memuru ve 2 bin 628 aday polis memuru olmak üzere toplam 3 bin 663 personele Emniyet Genel Müdürlüğü tarafından 'Psikolojik Risk Faktörü Tarama' anketi uygulanmıştır. 2005'de Polis Akademisinden göreve atanan 98 komiser yardımcısı, 776 polis memuru, 3 bin 972 aday polis memuru toplam 4 bin 846 personele aynı anket uygulanmıştır. Psiko-sosyal rahatsızlığı saptanan 4 amir ile 24 polis tedaviye alınmıştır. Psikolojik sorunlardan uyum güçlüğü 1 Amir, 14 memurda; davranış bozukluğu 22 memurda; intihar düşüncesi 2 memur, 3 diğer olmak üzere toplam 5 kişide; sağlık sorunlarını kafaya takma 6 amir, 52 memurda; depresyon 39 memurda; anksiyete 1 amir, 15 memur, 29 diğer olmak üzere toplam 45 kişide görülmüştür²⁶.

²⁵ www. http://www.polislik.net/index.php?option=com_content&task=view&id=97&Itemid=25

²⁶ www. http://www.polislik.net/index.php?option=com_content&task=view&id=97&Itemid=25

Adnan Menderes Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyoloji Bölümü Öğretim Üyesi Doç. Dr. Gülsen Demir, kadın polislerin mesleklerini seçerken en çok "üniformadan" ve sağladığı güçten etkilendiğini belirtmektedir. Demir'in, Aydın İl Emniyet Müdürlüğü bünyesinde görevli bayan polislerle yaptığı mülakat sonucu bayan polislerin genellikle devlet memurluğunu baba mesleği olarak seçtiği ve tamamına yakınının eşlerinin de polis olduğu ortaya çıkmıştır (Demir, 29.08.2006).

Emniyet Teşkilatına, "stres yönetimi" ile "iş yaşamında gerilim" konularında konferanslar veren Milli Prodüktivite Merkezi eğitim uzmanı İpek İmirlioğlu'nun hazırladığı ve 6 şehirde, 457 polise uygulanan ankette ortak pek çok sorun tespit edilmiştir. Bunlardan bazıları sırasıyla; maddi problemler, iş yoğunluğu nedeniyle aileye yeterli vakit ayıramama, verilen sözlerin tutulmaması, rol belirsizliği, sorunların üst makama iletilmemesi, amirlerce yeteri kadar takdir edilmemek, müdürlerin astlarını dinlememesi ve onlarla konuşmaması, eleştiriye açık olunmaması, haksızlık ve kişiliğe yönelik saldırgan davranışlarla karşılaşılması, ek görevlerin fazlalığı gibi sorunlar oluşturmaktadır²⁷.

Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğretim Üyesi Doç. Dr. Çiğdem Kirel ve Araştırma Görevlisi Ayşe Cengiz'in yaptığı araştırma, Polis Memurlarının en büyük sorununun çok çalışıp az ücret alması olduğunu, bu stres kaynaklarının "sebepsiz yere çok sinirlenmek" ve "saldırgan davranışlar sergilemek" gibi sonuçlar yarattığını ortaya koymuştur. Yapılan değerlendirmede, polislerin en büyük sorunu olarak "çalışma saatlerinin çok uzun olması" ön plana çıkmıştır. Bunun ardından ortak sorunlar arasında ikinci sırayı "ücretlerin az olması" almıştır. Bu iki temel sorunu, "görev paylaşımında sistemden kaynaklanan sorunlar", "bürokratik baskılar nedeniyle iş yapamama", "kurumda gizli ayrımcılık ve adam kayırmacılık", "başarılı çalışmaların ödüllendirilmemesi" takip etmektedir²⁸.

Alpaslan Altekin tarafından 2004 yılında Afyon İl Emniyet Müdürlüğünde görevli 244 personele uygulanan ve Yöneticilerin Çalışanlarını Motive Etmesinde,

²⁷ <http://www.polis.web.tr/article_view.php?aid=15317Polisin Derdi Bitmiyor>

²⁸ <http://www.polis.web.tr/article_view.php?aid=15317Polisin Derdi Bitmiyor>

Resmi Olmayan İkili İlişkilerin Yeri ve Önemi tespit etmeyi amaçlayan ankette, Afyon İl Emniyet Müdürlüğünde görevli personelin motivasyon düzeylerinin, rütbeleriyle doğru orantılı olarak arttığı, cinsiyet, medeni durum, hizmet süresi, öğrenim durumu, çalışılan birim faktörleri açısından motivasyon ile anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır (Altekin, 2004: 126).

G. POLİSTE STRESİN BELİRTİLERİ

Diğer insanların stres belirtileri ne ise polislerinde ruhsal, sosyal, duygusal, fiziksel ve zihinsel açıdan stres belirtileri aynıdır. Ancak, polislerin çalıştıkları birimlere bağlı olarak sürekli ayakta kalma, hava şartlarından olumsuz etkilenme, posttravmatik stresin yaşanabildiği bir meslek olması gibi mesleğe özgü birtakım özellikler de strese neden olabilmektedir.

Yazın ve kışın hava şartlarının olumsuzluklarından etkilenen ve uzun saatler boyu ayakta kalan polis, çok fazla vücut ağrıları, uyku ve yeme (aşırı-az yeme) problemleri, baş ağrısı, yorgunluk, kalbin hızlı çarpması, mide rahatsızlıkları, ishal, dış gıcırdatması, yüzdeki tikler, kaygı, sinirlilik ve huzursuzluk halleri, dikkati yoğunlaştıramama aşırı ölçüde içki alma, günde bir paketten fazla sigara içme gibi sorunlar yaşamaktadır.

Ciddi bir yaralanma veya ölüm tehdidi vakasıyla karşılaşma sonucu ortaya çıkan strese travma sonrası (posttravmatik) stres adı verilir. Travma sonrası stresin en önemli özelliği bireyin yaşamını tehdit etmesidir. Bu tür bir stres bozukluğunu günlük hayatta insanlar nadiren yaşarlarken, polislerin sık karşılaştıkları bir olgu olabilmektedir. Polis bu gibi durumlarda hem fiziksel hem de psikolojik olarak büyük bir baskı altındadır.

Travma sonrası stres bozukluğu içinde olan polisleri belirli davranış, düşünüş ve hareketleriyle tanımak mümkündür. Bunlardan bazıları,

— Polisin dehşet içinde kalması, olayı tekrar tekrar anlatması, olayı canlı olarak yaşaması ve çaresizliğini güçsüzlüğünü vurgulayarak kendini suçlaması,

— Olayı her gece rüyalarında görmesi, rüyalarında karabasanlar yaşaması, rüyasından fırlayarak uyanması, düşünceler nedeniyle uyuyamaması,

— Olayı yeniden yaşayacağını veya yaşadığını düşünmesi ve bu nedenle korkması, geri çekilmesi, hayal görmesi, olayların bir film şeridi gibi gözlerinin önüne gelmesi,

— Travmayla ilgili insanlardan, yerlerden, binalardan uzaklaşması, silahı eline almak istememesi, emirlere itiraz etmesi, karşı çıkması, amirlerine isyan etmesi,

— Travma olayının en önemli yönlerini hatırlayamaması ve bilgi verememesi olarak sayılabilir (Arslan, 2003: 62–64).

Kimi zaman, herhangi bir belirti görülmediği için stresin olmadığı zannedilebilir. Kişisel özellikler ya da ilaçlar gibi sebeplerle stresin belirtileri ve uyarı sinyalleri gizlenmiş veya engellenmiş olabileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Sadece büyük belirtilerin dikkate alınarak harekete geçilmesi, küçük sinyallerin ihmal edilmesi son derece hatalıdır. Baş ağrısı, mide asidinin yükselmesi gibi küçük belirtiler de bir problemin ilk habercileridir. Dikkate alınmadığı takdirde büyük sorunlara yol açmaları kaçınılmazdır (Birkök, 2000: 5).

H. POLİSTE STRESİN KAYNAKLARI

Toplumun huzur ve güvenliğini sağlamakla görevli polisin ağır bir iş yükü altında bulunduğu bilinmekle beraber yalnızca ağır iş yükünün strese, ruhsal bozukluklara yol açmadığı da bilinmektedir. Rol belirsizliği, rol çatışması, değerlendirmedeki adaletsizlikler, monotonluğun yaşandığı bir ortamda görev yapmaları gibi daha birçok faktör polisin stresli olmasına ve birçok ruhsal problemlere neden olmaktadır (Göküş, 2002: 12–15). İş stresi ile işyeri koşulları, kişilik özellikleri, işin niteliği, iş yerinin örgütlenme biçimi, stresle baş etme stratejileri, iş doyumu, sosyal destek, roller ve strese yatkınlık gibi faktörler, polisin stresinin kaynaklarının ve düzeyinin açıklanmasında en çok kullanılan kavramlardır.

Poliste stres yaratan faktörler farklı araştırmacılarca farklı şekillerde ifade edilmiş olmakla beraber iş ortamının strese her zaman elverişli olduğu düşünüldüğünde işin her yönü strese neden olabilir (Sarı, 2005: 170). Poliste strese neden olan sorunları maddi ve maddi olmayan sorunlar olarak iki kategoride inceleyebiliriz. Maddi Sorunlar; mevzuattan kaynaklanan sorunlar, ücret, giyim-kuşam ve diğer maddi haklar, silah ve diğer donanım ile ilgili sorunlar, uygun olmayan mesai ve çalışma ortamı, sürekli eleştiri alan tayin-terfi ile ilgili konular, polise sunulan ya da sunulmayan sağlık ve sosyal yardım hizmetleri ve toplumda var olan sosyo-ekonomik ve siyasal sorunların polis üzerindeki etkisi gibi konular iken, maddi olmayan sorunlar; can güvenliği, motivasyon eksikliği ve bundan kaynaklanan psikolojik sorunlar, ailevi sorunlar, diğer kurumlarla yaşanan sorunlar, polisin hizmet içinde eğitimi ile ilgili sorunlar, temel ve insan hakları ile ilgili sorunlar, amir-memur ilişkileri ve halkla ilişkiler konusundaki sorunlar olarak sıralanabilir (Canman, 1995: 2). Diğer faktörlere göre ekonomik nedenlerin daha kolay dile getirilebilmesi ve kişiye idari ve yasal sorun çıkarmaması nedeniyle ekonomik nedenler, yakınılan stres kaynakları sıralamasında çoğunlukla birinci sırada gözükmektedir.

Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyeleri Prof. Dr. Bahri Öztürk ve Yrd. Doç. Dr. Oğuz Sancaktar, 28.08.2001 gün ve 259 sayılı “Polislerin Çalışma Koşullarının Anayasada ve Uluslararası Belgelerde Garanti Edilen Hakların İhlaline Yol Açıp Açmadığı” konulu hukuki mütalaa hazırlamışlardır. Bu mütalaa, T.C. Anayasası, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi maddelerinden atıflar yapılarak, polisin çalışma koşullarına ilişkin mevcut düzenleme ve uygulamalarının belirtilen yasa ve uluslar arası sözleşme hükümlerine aykırı olduğu belirtilmiştir (Polat, Altunay, 2002: 2–4).

Belirtilen maddeler incelenecek olursa, Anayasanın 49 ncu maddesi “Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.”, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin (İHEB) 23’ncü maddesi “Herkesin çalışma, işini serbestçe seçme, adaletli ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır”,

24'ncü maddesi, “Herkesin dinlenmeye, eğlenmeye, özellikle çalışma süresinin makul ölçüde sınırlandırılmasına ve belirli dönemlerde ücretli izne çıkmaya hakkı vardır.”, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 4 ncü maddesi “Hiç kimse zorla çalıştırılmaz ve zorunlu çalışmaya tabi tutulamaz” hükümlerini içermektedir. Öztürk ve Sancaktar, belirtilen hükümlere dayanarak mevcut çalışma koşullarının düzenli olarak dinlenme olanağını vermeyerek başta anayasaya aykırılık teşkil ettiği, böyle bir işin kendisiyle beraber polisin muhatap olacağı vatandaşlara da zarar verebileceği, zararı dikkate almak gerektiği belirtilmiştir (a,e.: 2-4).

Aydın (2008: 76–77), bazı meslek alanlarının stres kaynakları üzerine yaptığı araştırmada bankacılar, avukatlar, doktorlar, trafik polisleri, öğretmenler ve ilköğretim müfettişlerinin stres kaynaklarını maddeler halinde sıralamıştır. Trafik polislerinin stres kaynaklarını 28 maddede toplamıştır. Buna göre trafik polislerinde stres yaratan en önemli faktörler, görev sırasında kullanılan araç, gereç ve cihazların yetersiz olması, çeşitli baskılar nedeniyle görevlerini gereği gibi yapamamaları, ast-üst ilişkilerinde iletişim eksikliği, mevzuat değişikliklerinden haberdar edilmeme, mesai saatlerinin uzun ve belirsiz olması, maaşlarının yetersiz olması, şikâyet edildiklerinde kendilerine sahip çıkılmaması, yeterli istirahat ve yıllık izin kullanamamaları olarak sıralanabilir.

Emniyet Teşkilatının diğer kurumlara benzer stres kaynakları olabileceği gibi onlardan farklı olarak kendine özgü birtakım stres kaynaklarının da olacağı açıktır. İzin kullanamama ve ödüllendirmede adaletsizlik düşüncesi, çalışma ortamında bireysel rollerin belirsizliği, vardiya sistemindeki problemler, nöbetlerin uzunluğu, hiyerarşik yapının katı biçimde uygulanması, asli görev dışı olarak algılanan işlerde göreve gitme durumunda kalmaları, tatillerinden yararlanamama ve mesai dışında sık sık göreve çağırılma gibi çalışma ortamından kaynaklanan nedenler, polisin stres kaynaklarından bazılarıdır.

1. Uzun Çalışma Saatleri ve Vardiyalı Çalışma Sistemi

Örgütlerin bir parçası olan insan kaynakları anlamındaki insan haklarına verilen önem, yavaş gelişen bir süreç izlemiş, Toplam Kalite Yönetimi anlayışının iç müşteri

memnuniyeti kavramını insanlığa tanıstırması ve sonrasındaki personel politikaları konusundaki gelişmelerle, günümüzde son derece hassas bir konu halini almıştır. Çalışma saatlerinin düzenli olmasının insan hakları açısından çok önemli olduğu ve tahammülü aşan bir şekilde çalıştırılmanın ciddi bir hak ihlali olarak ortaya çıktığı insan haklarına verilen önemin arttığı, günümüzde herkesçe kabul edilmektedir (Polat, Altunay, 2002: 2-4).

Çalışma saatleri konusundaki asli düzenlemeler, ancak Emniyet Teşkilatı Kanunu, Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu, Polis Salahiyet Tüzüğü ve polisi ilgilendiren diğer yönetmeliklerle yapılabileceği, hukuki bakımdan genelgelerle müstakil olarak asli düzenleme getirilemeyeceği halde, bazı esasların daha çok genelgelerle tespit edildiği görülmektedir (a.e.: 2-4).

Polisin Çalışma saatleri 08.02.2001 tarihinde bir polis memurunun çalışma saatlerinin düzensiz olduğu ve bu durumun insan hakları ihlaline yol açtığını ileri sürerek bir dilekçe ile İzmir İnsan Hakları Kurulu'na başvurusu ile kamuoyunun dikkatini ciddi anlamda çekmeye başlamıştır. Başvurunun değerlendirilmesi sonucunda, çalışma süre ve şartlarının son derece sağlıksız ve ihlale sevk edici nitelikte olduğu kanaatine varılmıştır. Polisin bu yetersizlikler içinde İnsan Haklarına uygun davranışlar göstermesinin beklenemeyeceği hatta bu koşullarda ve psikolojide çalışan polisin insan hakları ihlali yapması olasılığının büyüklüğü nedeniyle görev verilirken dikkat edilmesi, görev verilip verilmeme konusunun düşünülmesi gerektiği görüşleri belirtilmiştir. Ayrıca, yalnızca ücret sorununun yasal düzenlemeyi gerektirdiği, bunun dışındakilerin çözümü için yasal düzenlemelerin şu anki haliyle yeterli olduğu, fakat, sorunun uygulamadan kaynaklandığı da dikkat çeken açıklamalardandır (a.e.: 2-4).

Ülkemizin de imzaladığı Uluslar arası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmelerine göre kamu veya özel sektörde çalışanlar için günlük çalışma süresi 8 saattir. 657 sayılı D.M.K.'nın 99. ve takip eden maddelerinde de, devlet memurlarının çalışma saat ve usulleri yasal hükme bağlanmıştır. Buna göre; devlet memurlarının haftalık çalışma süresi, cumartesi ve pazar günleri tatil olmak üzere 40 saattir. Ancak özel kanunlarla yahut bu kanuna veya özel kanunlara dayanılarak çıkarılacak tüzük ve yönetmeliklerle,

kurumların ve hizmetlerin özellikleri dikkate alınmak suretiyle farklı çalışma süreleri tespit olunabilir.

1995 tarihine kadar polisin çalışma saatlerini düzenleyen özel bir düzenleme yapılmadığından, ‘amirin iznine’ ve inisiyatifine bağlı olarak 12/12 (12 saat çalışma ardından 12 saat dinlenme şeklinde devam eden döngü) veya 12/24 (12 saat çalışma ardından 24 saat dinlenme şeklinde devam eden döngü) çalışma sistemi uygulanmıştır. 19.10.1995 tarih ve 231771 sayı ile yayımlanan “Emniyet Hizmetleri Sınıfı Personelinin Çalışma Saatlerine İlişkin Esaslar“ adlı Bakanlık Genelgesinin 4. Maddesine göre; “..nöbet usulü ile çalışması zorunlu olan personelin çalışma saatleri, hizmetlerin gerekleri göz önünde bulundurularak olağanüstü durumlarda 12/12, diğer durumlarda 12/24 veya 12/36 esaslarından herhangi birine veya her birine göre Taşra Teşkilatında Mülki Amirin, Merkez Teşkilatında Genel Müdürün onayı ile düzenlenir” denilmektedir (Polat, Altunay, 2002: 2-4).

Vardiya biçiminde çalışma koşullarının, insanın fizyolojik, psikolojik ve sosyolojik durumunda olumsuz etkileri bulunduğu (a.e.: 2-4) uyku ve uyanıklık saatlerinin, hatta yemek saatinin dahi sabit bir düzende olması gerektiği, bu düzen olmadığı takdirde ruhsal ve fiziki dengenin bozulmasının yanı sıra özel hayatı da alt üst ettiği bilimsel olarak tespit edilmiştir (Birkök, 2000: 8). Vardiyasız çalışmak polis için mümkün değildir. Bu nedenle, kişi üzerinde oluşması muhtemel “ruhsal bozukluk ve bilinçte negatif yansıma” sakıncalarının giderilebilmesi için memurlara yeterli oranda ve uygun mekânda dinlenme imkânı tanınmalıdır (Polat, 2002: 2-4) “Yapılan ergonomik çalışmalarda 8 saati aşan mesai sürelerinden prensip olarak kaçınılması önerilmekte” (Zengin, 1997: 29) ise de, Emniyet Teşkilatında çalışan personel, halen yeteri kadar dinlendirilmediği görülmektedir (Polat, Altunay, a.g.m.: 2-4).

Polis görevde iken hangi saatte mesaisinin biteceğini ve istirahata ayrılacağını bilememektedir. İstirahatlı görüldüğü saatlerde, evine gitmiş olsa dahi, amiri tarafından verilen emir gereği tekrar göreve dönmek zorunda kalan polisin izin ve mesai kavramları birbirinin içine girmiştir. Bu nedenle polis, özel yaşamıyla ilgili planlar

yapamayıp sürekli olarak görünmeyen bir “iç stres”in baskısı altındadır (Akdeniz, 2000: 181, Göküş, 2002: 12–15).

Polisin bayram ve hafta sonu tatili olmadığından, yılda 313 gün ve günde 12 saat çalıştığı düşünüldüğünde, (12x313) 3756 saat mesai yaptığı görülmektedir. Diğer kamu görevlileri ise haftada iki gün ve diğer tatil günleri dikkate alındığında yılda sadece 249 gün çalışmakta ve yıllık çalışma saatinin (8x249) 1992 saat olduğu görülmektedir. Buna göre, bir Emniyet Teşkilatı mensubu diğer kamu kuruluşu personelinden (3756 yıllık mesai saati – 1992 yıllık mesai saati=) 1764 saat daha fazla çalışmakta ve bu rakam diğer devlet memurlarından % 89 oranında fazla çalışmayı ifade etmektedir (Polat, Altunay, 2002: 2–4). Emniyet Hizmetleri Sınıfı Personelinin bir ayda aldığı fazla çalışma ücreti ortalama 200 YTL (2008 yılı rakamı)'dir. Bu konuda Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM)'nde 2008 bütçesinin görüşülmesi sırasında polisin çok uzun süreler çalışmak zorunda kaldığı, sosyal yaşantısına yeteri kadar zaman ayıramadığı, diğer memurlara göre %60'dan fazla oranda, fazla mesai yaptığı gündeme gelmiştir.

2. Hareketleri Nedeniyle İç Soruşturmaya Maruz Kalma Tehlikesi:

Polislerin yaptıkları görevle ilgili yasal soruşturmaya maruz kalması ve açığa alınabilmesi mesleki verimliliği düşürmektedir. Polisler, mesleklerinin disiplinli olmasından dolayı, zaten her zaman hata yapıp ceza alma korkusuyla hareket edip strese girmektedir. Dolayısıyla zamanla strese girip hata yapma, hata yapıp ceza alma korkusu ve netice olarak gerçekten hata yapıp ceza almak kısır bir döngü haline gelmektedir.

Hukuk devleti olmanın zorunlu bir sonucu olarak, insan haklarının teminatı olmak zorunda olan polis, kimi zaman insan hakları ihlalleriyle gündeme gelmektedir. Kişinin ve toplumun birlikte korunmak zorunda olduğu düşünülürse bu durum doğal karşılanabilir (Hafizoğulları, 1995: 565). Polisin kullandığı yetki ve bu yetkiye dayanak olarak ortaya koyduğu uygulamaları, onun zaman zaman sınırın dışına çıkmasına yol

açmaktadır. Bundan dolayı kamu düzenini korurken bir kamu kurumu olan adliye ile karşı karşıya gelebilmektedir (Karakaş, 2004: 270).

Polisin kullandığı kamu gücü, demokrasilerde bile bazen kötüye kullanılabilir. Gerçekten de görev anlayışı açısından, halkın hizmetinde olduğu fikrini arka plana atıp otorite kullanmayı ön planda tutan bir polis, haklarını korumak durumunda olduğu halkın özgürlüklerini kısıtlama eğiliminde olabilir. Burada temel sorun, polis üzerinde yapılacak kontroldür (a.e.: 271).

2001 yılında 18.643, 2002 yılında 13.806 polis disiplin cezası almıştır (Aytaç, 2004: 35). Polisler, haklarında birçok asılsız ihbar yapıldığından ya da kimi zaman politik baskılar nedeniyle haksız yere soruşturma geçirerek, ceza alabilmektedirler. Emniyet Genel Müdürlüğü tarafından yapılan bir araştırmaya göre, kıdemli polislerin yüzde 69'u görev sırasında hissettikleri en olumsuz baskının politikacılardan geldiğini ifade etmişlerdir (Doğan, 2000: 744).

3. Kamuoyunun Polise Güvensizliği ve Kötü Muamele Yapması: Polis hiç beklenmedik bir anda bir saldırıya maruz kalabileceğini bilmektedir. Bu nedenle her zaman uyanık olmak durumundadır. Sürekli uyanıklılık hali rahatlamaya imkân vermeyeceğinden stresin süreklilik ve devamlılık kazanmasına sebep olur.

Polis, sadece halka karşı sorumlu bir güç olmak için değil, aynı zamanda polislik politikalarında başarılı olmak için de toplumun işbirliğine ihtiyaç duyar (Yılmaz, 2004: 55). Polisin üniformalı ve silahlı olması toplumdaki ayrı kalmalarına neden olmaktadır. Toplumdan farklı algılanması nedeniyle toplum tarafından yalnız bırakılmakta, ihtiyacı olan konularda toplumun desteğini ve güvenini sağlayamamaktadır. Toplumun genelinden farklı bir yaşam biçimine sahip olması bazı polislerin kişiliğinde negatif etkilere yol açabilir. Birçok psikolojik araştırma üniforma giymenin kişileri daha agresif yaptığını ortaya koymuştur.

Suçların aydınlatılmasında ve engellenmesinde, polisiye tekniklerle beraber en az onlar kadar vatandaşların katkısı da etkilidir. Aynı zamanda, vatandaşların suçla

mücadelede polisine destek vermesi, ondan aldığı hizmetin kalitesiyle doğru orantılıdır denebilir. Yani, vatandaşa ne kadar kusursuz hizmet verilirse, suçla mücadelede o kadar çok vatandaş desteği alınacaktır.

Polisler diğer memurlar gibi kamu hizmeti yapmalarına rağmen vatandaşların üstünü arama, kimlik sorma, ehliyetini görmek isteme, ceza yazmak isteme gibi bazı uygulamalar, kimi vatandaşların polisi aşağılayıcı veya en azından küçük düşürücü tavırlar içine girmesine neden olur. Bu gibi tavırlarla gün içinde defalarca karşılaşan polis ise gerilim yaşamaktadır.

Mesleğin çekiciliği açısından polislik iki araştırmanın birinde 60 meslek arasında 39., diğerinde 40 meslek arasında 16. sırada yer almaktadır (Fındıklı, 2001: 103). Siyasetin polis üzerindeki baskısının zaman zaman medyada gündeme gelmesi polisin imajının zedelenmesine neden olmaktadır. Oysa polislik konusunda toplum onayının eksikliği etkin ve başarılı bir polis modeli önünde ciddi bir engel teşkil eder.

1996 yılında İstanbul Şükrü Balcı Polis Eğitim Merkezi ve İzmir Rüştü Ünsal Polis Okulu'nda öğrenim görmekte olan 1.501 polis okulu öğrencisiyle yapılan ankette "Polislik mesleğinin toplumdaki saygınlığını nasıl algılıyorsunuz" sorusuna verilen cevaplar; düşük %40,4, orta %54,77 ve yüksek diyenler de %4,83 olarak belirlenmiştir. Bu da henüz mesleğin başında olan insanların, mesleğin saygınlık seviyesini yeterli bulmadıklarını ortaya koymaktadır²⁹.

AB yasalarına uyum çerçevesinde yeni yasalar, polisin geçmişteki keyfi uygulamalarını ortadan kaldırıcı niteliktedir. Emniyet teşkilatı önümüzdeki süreçte, yeni yasal düzenlemelere uyum sağlayarak, belli bir zamanda ve uygulamada aksayan hususları, içtihatlarla çözüme kavuşturma çabasında olacaktır (Koçöz, 2008: 22–25).

4. Polisten Çok Şey Beklenmesi: Stres bir kişiye yüklenen aşırı taleplerin sonucudur. Polislerden işiyle ilgili olarak karşılaştığı kişiler yani 'herkes' çok fazla şey

²⁹ http://www.isbpmyo.edu.tr/makale_md_01.asp

beklemektedir. Amirler, basın, siyasi partiler, menfaat grupları, halk kendi lehlerinde bir şeyler beklemektedir. Polisten "İnsan hakları, demokrasi ve hukukun üstünlüğüne saygılı, yaratıcı, uygulayıcı, evrensel değerlere açık, ulusal değerleri özümsemiş, değişim ve yenilikleri takip edebilen, vatan ve ulus sevgisiyle dolu, insancıl, şiddete başvurmayan, teröriste bile devletin ağırbaşlılığıyla cevap vermesi beklenmektedir. Bu kadar çoklu ve kimi zaman çelişen talepler karşısında polisin zihni karıştığından kendi içgüdülerine göre hareket ederek kendisi gibi davrandığı görülmektedir (Göküş, 2002: 12–15). Emniyet Teşkilatında meslek standartlarına uygun görev tanımlarının oluşmaması, meslekte branşlaşamamaya yol açmaktadır. Polis, ortalama 800 yasa, kanun hükmünde kararname, tüzük ve yönetmeliklerden sorumlu olduğundan bunların tamamının gereğini yapmakta güçlük yaşamaktadır.

Futbol maçları, müzik konserleri gibi etkinliklerde bazen gereğinden fazla sayıda personel görevlendirildiğinden diğer güvenlik işleri aksayabilmektedir. Avrupa ülkelerinin bazılarında bu gibi işlerle özel güvenlik görevlileri ilgilenmektedir (Aydın, 2000: 156). Güvenlik hizmetlerinden sorumlu polisin, bu hizmet görevi dışında çok fazla altından kalkılamadığı idari işi olduğundan hemen her birim amirinin şubesiyle ilgili ihtiyaçlar listesinde personel ihtiyacı ilk sırada gelmektedir (Özdemir, 2004: 13–15).

Polisten çeşitli kesimlerden pek çok beklenti olmasına karşın yetkileri bu beklentileri karşılayacak yeterlilikte değildir. Polis Vazife ve Salahiyetleri Kanunu'nda polise verilen yetkiler, parmak izi ve fotoğraf alma yetkisi, men etme yetkisi, arama yetkisi, yakalama yetkisi, ifade alma yetkisi, silah kullanma yetkisi gibi yetkileri içerirken, Emniyet Teşkilatı Kanunu'yla ise polise silah taşıma yetkisi verilmiştir (Polis Mevzuatı, 2001: 75–88).

5. Katı Hiyerarşik Yapı ve İletişim Problemleri: Emniyet Teşkilatında, katı bir hiyerarşik yapı ve emir-komuta zinciri olduğundan alt rütbedekiler ile üst rütbedekiler arasında önemli derecede iletişim eksikliği olmaktadır (Özdemir, 2004: 13–15) Polislik mesleğinin katı hiyerarşik yapısının getirdiği güç mesafesi nedeniyle, personelin sorunlarını rahatlıkla üstlerine aktaramaması ya da

üstler tarafından bu sorunların öğrenilmesine olanak tanınmaması olduğundan, çalışanlar arasında dikey ve yatay olarak iyi iletişim kurulamamaktadır.

Avrupa Polis Etiği Yönetmeliğinin, ‘Polisin Kurumsal Yapısı’ başlığı altında “Polis teşkilatı içinde emir komuta zincirini net olarak oluşturmalıdır. Hangi amirin emrindeki memurların görev ve kusurundan dolayı sorumlu olacağına karar vermek her zaman mümkün olmalıdır.” denilerek ast-üst ilişkisinin tanımlanmış olmasının bir meslek grubunda çalışan mensupların mesleklerinde başarılı olmalarının temel şartlarından biri olduğu, sağlıklı iletişim ve etkileşimin, işteki verimliliği sağlayan en önemli örgütsel faktörler arasında olduğu vurgulanmıştır (Öncü, 1976: 270).

6. Sıklıkla Ani (Post-travmatik) Stres Yaşamasi: Ani stres, polisin sıkça karşılaştığı bir durumdur. Her şey normal seyrederken aniden çok tehlikeli bir durum ortaya çıkmasıyla oluşan stresle mücadele etmek son derece zordur (Birkök, 2000: 12). Posttravmatik Stres Bozukluğu olan hastalarda %80'e varan oranlarda başka psikiyatrik hastalıklar (depresyon, distimi, yaygın anksiyete bozukluğu, madde bağımlılığı, panik bozukluğu, fobiler ve dissosiyatif bozukluk) bulunur (Ersoy, 2003: 407). Polis için ciddi bir tehdit olan bu konunun dikkate alınması gerekir.

7. İşinin Olumsuzluklarla İlgili Olması: Polisin karşılaştığı olay ve kişiler çoğunlukla olumsuzluk arz eder. Toplumca ve kanunca kabul edilemez davranışlar gösteren kişi ve olaylarla ilgilenen polis, içinde bulunduğu bu ortam ve olaylardan etkilenerek toplum hakkında olumsuz kanaat geliştirebilir.

Polislikle ilgili uygulamalar ve toplumun genel yargıları nedeniyle, olumsuz kişi ve olaylarla ilgilenen polis, bu olumsuz etkilerden kurtulmak üzere resmi yollardan uzmanlara başvurmayı istememektedir. Bunun neticesinde problemleri daha da kronik hale gelmektedir (Saka, 06.06.2008).

8. Mesleki İlerlemede Zorluklar: Poliste katı bir hiyerarşik yapı ve emir-komuta zinciri vardır. Rütbenin böyle önemli olduğu örgütlerde terfi, çalışanlar açısından büyük önem taşımaktadır. Ancak; ilerleme, gelişme, terfi etme konusunda

genellikle sorunlar yaşanmaktadır. Hiyerarşik yapının, yükselmede 'liyakat' esasından çok 'kıdem' esasına dayanması Türk kamu yönetiminin genel bir özelliği olmakla beraber, bu esas Emniyet Teşkilatı açısından tavizsiz bir biçimde uygulanmaktadır.

Terfi etmeyi bekleyip de bu fırsatı yakalamayan polisler, büyük ölçüde moral bozukluğuna uğramaktadırlar. Aile düzeninde çöküntü ve meslektaşlarıyla huzursuzluk yaşamasının yanı sıra en kötüsü de bu durumun, hizmet götürülen bireye olumsuz yansımalarıdır (Özdemir, 2004: 13–15).

Ocak 2001 -Haziran 2004 tarihleri arasında Komiser Yardımcılığı Kursu Sınavı açılmamıştır. 3,5 yıllık bu dönemde, sınava müracaat için son sınır olan 37 yaşını doldurup sınava giremeyen pek çok personel olmuştur. Bu yönüyle rütbe terfi sisteminin, rütbesiz personel için, güdüleyici olduğu söylenemez. Bu sistem, rütbesiz personel arasında yeni bir rütbe sistemi oluşturularak güçlendirilebilir. Komiser Yardımcılığı sınavının açılma tarihi yönetmelikte açıkça belirtilebilir. Örneğin rütbe sınavının her yıl veya her 2 yılda bir yapılacağını bilen personel, kendisini buna göre hazırlayabilir (Baycan, 2004: 77–78).

9. Ücret Yetersizlikleri: Emekli Sandığı Ödeme listelerinde en az ücret alan kamu personeli polis memurudur. Polisin aldığı maaşın büyük bir bölümü tazminatlardan ve fazla mesaiden ibaret olduğundan ve tazminatlar ile fazla mesai ücretleri emekli maaşına yansımadığından emekliye ayrılan personelin maaşı, çalışırken aldığı maaşın yarısına düşmektedir (Polat, Altunay, 2002: 2–4). Ücret yetersizliği, geçim sıkıntısı, olumsuz aile ve çevre ilişkilerinin yansımaları sonucunda oluşan problemler, zaman içinde büyüyerek polisin ruhsal dengesinde önemli tahribatlara yol açmaktadır.

10. İşe Uygun Olmama ve Eğitimin Niteliğine İlişkin Sorunlar: Polis eğitimi, polisin mesleki bilgi, görgü ve kültürünü artırma ve ileriye bakışını geliştirme çabasıdır. İnsan haklarının evrensel bir nitelik ve duyarlılık kazandığı çağımızda polis eğitimi ayrı bir önem kazanmıştır (Fındıklı, 2001: 15–18).

Polislik, genellikle idealler neticesi değil, mecbur olma neticesi tercih edilen bir meslektir. Polislik mesleğinin kendine özgü şartlarından kaynaklanan zorluklar, daha mesleğe dâhil olmadan adaylarca bilinmekle beraber, iş bulamama, üniforma, duruş, davranışlar, sahip olunan teçhizat ve benzerlerine olan özeni nedeniyle bu mesleği tercih eden pek çok polis vardır. Fakat, çalışanların işlerinden dolayı ortaya çıkan stresten optimum düzeyde etkilenmeleri, işlerini sevmeleri ve işe uygun olmalarına da bağlıdır.

Polis okullarının eğitim süresi giderek arttırılarak 2001 yılından beri, polis adaylarına 2 yıllık yüksek okullarda eğitim vermeye başlanmıştır. Ancak, polise verilen eğitimin genel olarak polisin işiyle doğrudan ilişkili olmadığı yönünde bir görüş bulunmaktadır. Son yıllarda kitaplarda olanı öğrenmenin ötesinde daha ziyade tecrübe edilmiş benzersiz olaylardan ders çıkararak ustalıklı davranışlar edinmeye çalışmak için olay incelemesi ve alan eğitimi yapmanın önemi anlaşılmıştır.

Karakaş'ın (2004: 266) 707 polis memuru üzerinde yaptığı araştırmada polislerin %63'ü polis olmak için verilen eğitim süre ve sistemini yetersiz görmektedirler. Oysa polis eğitiminin süresi konusundaki genel eğilim içeriği yoğunlaştırarak sürenin kısaltılması yönündedir. İngiltere, ABD ve Japonya gibi ülkelerde temel polis eğitimi bir yıllık sürenin altındadır (Cerrah, Semiz, 2000: 16).

11. Kişilik (Sosyal benlik algılaması): Polislik mesleğinde, benlik algılamasıyla ilgili değişkenler mesleğe uyumu etkilemektedir. Adaylar, polislik mesleğine seçilirken kişilik özelliklerini açığa çıkarır nitelikte ciddi testlere tabi tutulmadığından, polisliğe uygun olmayan kişilik özelliklerine sahip kişiler bu mesleğin bünyesine katılmaktadır. Strese yatkın kişiliğe sahip olan, iletişim beceri ve isteği olmayan, çok çabuk öfke duyabilen, kararsızlık yaşayan personel, iş ortamına uyum sağlayamamaktadır. Polislik mesleğini benimseyecek kişilik yapısına sahip olmayan çalışanlar, yaptıkları işten da memnun olmamaktadırlar (Saka, 06.06.2008).

I. POLİSTE STRESİN SONUÇLARI

Çok fazla sorumluluk isteyen mesleklerde çalışmak kişileri daha fazla sıkıntıya sokmaktadır. Bunun sonucunda stres bireylerin daha fazla fiziksel ve ruhsal sorunlar yaşamalarına neden olmaktadır. Polislerdeki altı yaygın ölüm sebebinin kaynağı olarak stres gösterilmektedir (Şeker, 2001: 333).

Bugün ekonomik yönden sıkıntılar çeken polisin, çalışma şartlarının ağırlığı dolayısıyla sosyal yönden de bir takım olumsuzluklar içinde olduğu değişik araştırmalar neticesi ortaya çıkmıştır (Şeker, a.g.m.: 333). Stresin polisler üzerindeki sonuçlarını değişik açılardan incelemek mümkündür. Sonuçların bir kısmı sadece kendilerini ilgilendirirken diğerleri polislerin ailelerini ve çocuklarını, işyerini, mesai arkadaşlarını etkileyebilir. Sık görülen sonuçlar aşağıdaki gibidir:

1. Boşanma veya Eşinden Ayrı Yaşama: Ücret yetersizliği nedeniyle yaşanan geçim zorlukları, vardiyalı çalışma sistemi nedeniyle düzenli bir iş yaşamına sahip olunmaması polislerin aile yaşamlarını zorlamaktadır. Olumsuz durumların içinde çalışmak zorunda olan polis, sürekli gergin ve yorgun olduğundan ailesiyle yeteri kadar ilgilenememenin yanı sıra, gerginliğini ailesine de taşıdığından, tartışma ve kavgalarla devam eden bu durum, boşanmayla son bulmaktadır.

2. Alkol ve Sigara Alışkanlığı Edinme veya Var Olan Alışkanlığı Arttırma: Stresli durumlarla alkol, sigara kullanımı arasında doğru orantı olduğu araştırmalarla ortaya konmuştur (Aydın, Yıldız, 2000: 116). Polisin yaşadığı stresin özel yaşamını tehdit edecek boyutlara gelmesi nedeniyle, polisler çözüm bulamadıkları sorunlarını unutmak üzere alkol ve sigara alışkanlığı edinmektedirler. Sigara alışkanlığı edinme ve arttırmada polisler için özgü başka bir faktör daha vardır. Polislerin büyük çoğunluğu mesleğe ilk olarak Çevik Kuvvet Şube Müdürlüğü'nde başlamaktadırlar. Çevik Kuvvet Polislerinin bilindiği üzere başlıca görevleri, toplumsal olaylar, basın açıklamaları, törenler ve maçlarda tertibat almaktır. Görev yerlerinde, kalabalığın gelmesinden saatler önce hazır bulunurlar. Bekleme sırasında yapabilecekleri fazla alternatifleri

olmadığından zaman geçirmek üzere sigaraya başlama veya arttırma durumu kaçınılmaz olarak gerçekleşir.

3. Depresyona Girme ve Kabuğuna Çekilme: Çöküntü, hayata, insanlara, sisteme, amirlere küsme veya gücenme neticesi, polis, sabahları kalktığında kendini yorgun hisseder ve işyerinde sürekli moral bozukluğu yaşar³⁰. Polis, olumsuz olaylar ve yasalara aykırı hareket eden insanlarla uğraştığından çevresine şüpheyle bakmayı alışkanlık haline getirir. Onun için insanlar, insanların hareketleri ve belli durumlar suç yaratma potansiyeli taşımaktadırlar. Bu sürekli şüphe hali, önüne geçilemez boyutlarda artış gösterdiğinde, ailesine bile şüphe ile bakabilen polis, ciddi psikolojik rahatsızlıklara yakalanabilir. Mesleğinden atılmaktan korktuğu için, psikolojik destek almaktan çekinen birçok polis ise, rahatsızlığını bilerek yaşamına devam etmektedir.

4. Saldırgan Davranışlar Sergilemek: Kırel ve Cengiz'in yaptığı araştırma, polis memurlarının en büyük sorununun çok çalışıp az ücret alması olduğunu, bu stres kaynaklarının "sebepsiz yere çok sinirlenmek" ve "saldırgan davranışlar sergilemek" gibi sonuçlar yarattığını ortaya koymuştur³¹.

5. Fizyolojik Rahatsızlıklar: Polislik mesleği, stres düzeyi oldukça yüksek bir meslektir. Polis memurlarının önemli bir bölümünün baş ağrısı, uyku bozukluğu, ülser, gastrit, kalp çarpıntısı gibi rahatsızlıkları vardır (Aydın, Yıldız, 2000: 111). Bunlardan mide rahatsızlığı ve baş ağrısı başı çekmektedir³².

6. İntihar: Polisin yaşadığı stresin en kötü sonuçlarından biri intihardır. Altan'ın Akşam Gazetesi'nde yayınlanan yazısında, Emniyet Genel Müdürlüğü'nün verilerine göre, 1992–2006 yılları arasında 380 polisin intihar ettiği belirtilmiştir. Polis intiharlarının 2000 yılında yaşanan ekonomik krizden sonra ciddi bir artış gösterdiği dikkatleri çekmektedir (Altan, 26.02.2006: 12). İntihar olgusu genellikle diğer stres sonuçlarının dayanılmaz bir hal aldığı ve çözülemez hale geldiği hallerde son çözüm olarak görülmektedir.

³⁰ http://www.polis.web.tr/article_view.php?aid=16911

³¹ http://www.polis.web.tr/article_view.php?aid=16911

³² http://www.polis.web.tr/article_view.php?aid=16911

Amerika Birleşik Devletlerinde bir polisin intiharı bağlı bulunduğu kurum ve meslektaşları tarafından utamlacak, teşkilatı zayıf düşürecek bir durum olarak kabul edildiğinden intihar eden polisler için resmi cenaze töreni düzenlenmemektedir. Bu tür ölümler çoğu zaman kaza olmuş gibi gösterilmektedir. Polis intiharlarıyla ilgili olarak istatistik bir yana ulusal kayıt tutulmamaktadır (Tuncer, 2002: 35).

7. İstifa: Usman'ın 20.12.2007 tarihli Yeni Asır Gazetesi'ndeki yazısına göre, 2006 yılı sonu itibariyle son 5 yılda 328 polis mesleğinden istifa etmiş, 1.306'sı devlet memurluğundan ve meslekten çıkarılmıştır. Polislik mesleğinin stresiyle mücadele edemeyen, daha kötü boyutlara gelmeden sorunlarına son vermek isteyen polisler, çareyi istifa etmekte bulmaktadırlar.

J. POLİSİN STRESLE BAŞA ÇIKMA YOLLARI

Çeşitli stres kaynaklarını da içinde barındırması nedeniyle polislik mesleği, rehberlik ve psikolojik danışmanlığa en çok ihtiyaç duyulan mesleklerdendir. Bilindiği gibi polislik mesleği, pek çok meslek grubuyla karşılaştırıldığında, içerisinde fiziksel, sosyal ve psikolojik olarak ağır çalışma koşulları barındırmaktadır. Çalışma şartlarının zorluğundan dolayı ortaya çıkabilecek psikolojik problemlere destek olmak amacıyla, İçişleri Bakanlığının 02.03.2004 tarihli olurlarıyla merkez ve taşra teşkilatlarda, eğitim ve öğretim kurumlarında Rehberlik ve Danışma Büro Amirlikleri (RDBA) kurulmuştur.

RDBA, Emniyet Teşkilatında görevli personelin, sorunlarının ve taleplerinin tespit edilebilmesi, çalışma ortamının, bireyin psikolojik ve sosyal yönü üzerindeki etkileriyle mesleki ve sosyal hayata uyumunun artırılması için bireysel veya grup halinde psikolojik danışmanlık faaliyetlerini kapsar (Doğaslan, 2005: 45).

Polislerin stresine karşı hem bireysel hem de teşkilat olarak yapılması gereken pek çok mücadele yolları vardır. Öyle ki, polisler orta derecedeki stres durumlarıyla normal olarak başa çıkabildikleri halde, özel durumlarda yoğun stres durumları yaşanabilir ki bu gibi durumlarda diğer bireylerde olduğu gibi polisler de 'kriz'

yaşayabilirler. Bu gibi durumlarda strese maruz kalmış polisin rahatlatılması için amirlere sorumluluk düşmektedir. Dahası, bu konuda gerekli yasal ve uygulamaya yönelik altyapı mevcut bulunmalıdır.

Polisin stresle baş etmesi konusunda, çalışmamızın stres bölümünde bahsedilen önerilerin tümü geçerli olmakla beraber, polis için stres yaratan en önemli sebepler göz önüne alındığında, özellikle önerilebilecek yöntemleri belirtmek faydalı olacaktır.

1. Organizasyonel Yönden Stresle Başa Çıkma Yolları:

a. Ekonomik İyileştirmeler Yapılması: Polislerin diğer memurlardan maaş olarak daha avantajlı durumda olduğu kanaati, geçmiş yıllarda çeşitli meslek gruplarından Emniyet Teşkilatına geçiş yapılmasına neden olmuştur. Sonrasında yapılan işin ağır koşullarda çalışmayı gerektirmesi, üstlenilen görevin riskli olması, polisin özlük hakları konusunda sıkıntılar yaşaması gibi nedenlerle bu süreci tam tersine, içinde rütbeli personel de olmak üzere pek çok polisin daha iyi imkânların bulunduğu diğer kurumlara geçmesi izlemiştir. Emekli olduktan sonra, kesilen tazminatlar nedeniyle maaşları yaklaşık olarak yarı oranında azalan polisler maaşları konusunda emeklilik sonrası gelecekle ilgili kaygılar taşımaktadırlar.

Polisin işinin riski, çalışma süre ve şartları göz önünde bulundurularak ücret durumu, konut yardımı, lojman imkânı ve ulaşım durumu konularında iyileştirici çözümler getirilebilir. Belirtildiği gibi, polisin emeklilik sonrası için taşıdığı kaygıları gidermek üzere, çalışırken aldığı tazminatlardan yapılan kesintiler daha makul oranlarda yapılabilir. Ayrıca, personelin kendi arasında maddi ve manevi yardımlaşmasını ve dayanışmasını sağlayacak çeşitli fonlar oluşturulabilir.

Avrupa Konseyi Parlamenter Meclisi'nin polis hakkındaki bildiriye ilişkin kararında belirtildiği gibi; polisin, içinde görev yaptığı çevre ile mesleki, psikolojik ve maddi koşullarının, tarafsızlığını ve onurunu koruyacak nitelikte olması, yukarıda belirtilen olumsuzlukların giderilmesi ve polisin başarısının devamı için maddi yönden mutlaka desteklenmesi gerekmektedir (Polat, 2002: 2-4).

b. Çalışma Şartlarının ve Sürelerinin Düzenlenmesi: Stresin zararlı etkilerini azaltmak üzere kullanılabilir bir yol da görev zamanı-özel zaman dağılımının adil yapılmasıdır. Polis gününün büyük bir bölümünü görev yerinde geçirmektedir. Evine, çocuklarına, kendine ayırdığı vakitten daha büyük bölümünü, işine ayırmaktadır (Şimşek, 1998: 119). Bu nedenle; polisin iş yerinde daha huzurlu olması için öncelikle işte geçireceği sürenin makul ve ortamın ısısı, nemi, havalandırılması, ışığı, sessizliği, rahatlığı, tehlikesiz oluşu ve işin personelin kaldırabileceği ağırlıkta olması yönüyle çalışmaya elverişli olması gerekir. Çalışma şartlarının iyi olması iş tatmini arttıracaktır.

Polislerin çalışma saatleriyle ilgili olarak yıllardır sıkıntılar yaşadıkları bilinmektedir. Çalışma sürelerinin uzun olması, dinlenmeksizin çalışma, gecedan sabaha dek süren yoğun çalışma temposu, hafta izni ve yıllık iznini kullanamama ya da istediği zaman yıllık izne çıkamama gibi sıkıntılar en bilinenlerdir. Bunların yanı sıra, özel hayatıyla ilgili plan yapamaya olanak tanımayan ek görevlerin çıkması nedeniyle sürpriz bir şekilde, uzun süre evine gidememe gibi faktörler polislerde ciddi stres ve bunalıma neden olmaktadır. Bu sorunlar için, kalıcı ve hukuki dayanağı olan, çalışma sistemlerine ilişkin düzenlemeler getirilebilir. Çalışma saatleri diğer devlet memurları gibi günlük sekiz saate düşürülüp, haftada iki gün istirahat olacak çalışma modelleri geliştirilebilir (Aslantaş, 2001: 114). Stresi azaltmak için, ekip çalışmasının yararlı olduğu da bilinmektedir. Tek başına yüklenilen sorumluluk nedeniyle oluşan yüksek stres, sorumluluk paylaşımıyla beraber azalmaktadır (Şimşek, 1998: 308).

c. Terfi Olanaklarının Sağlanması: Bu konuda öncelikle işe uygun personelin seçilmesi çok önemlidir (Ulukuş, 2004: 249). Çünkü iş için gerekli özellikleri taşıyan, iş seçimini mecbur olduğundan değil sevdiği için yapan personel daha verimli çalışarak terfi etmeyi hak edeceklerdir. Terfi insanı çalışmaya teşvik eder. Eğer yeni işe başlayan bir kimse, önünde ilerleme olanağı bulunmadığına inanır ve ücretinin artmayacağı duygusuna kapılırsa, her türlü çabının gereksiz olduğunu düşünür ve bu durum da çalışanda tatminsizliğe yol açar. Polis Memurunun yükselme yönünde önünü açarak, alt ve orta kademe amir ihtiyacını karşılamak için belirli aralıklarla, belirli hizmet yılını doldurmuş ve üniversite mezunu memurlara amirlik sınavları açılmak suretiyle, meslek içerisinde yükselmeleri sağlanabilir. Böylelikle Emniyet Teşkilatı'nın eğitim seviyesi

ve kalitesi de artacaktır. Belli bir ideali olan bireyler, eğitim seviyelerini arttırarak görevlerinde başarılı olmaya azmedecekler dolayısıyla işlerinden tatmin duyacaklardır. Meslek içi ilerleme konusunda da öncelikle liyakat, yeterlilik ve verimlilik ilkeleri, sonra mesleki kıdem ilkesi temel alınabilir. Böylelikle, meslekte çalışanların başarıları mesleğin geleceğini de olumlu yönde etkileyecektir³³.

d. Sağlıklı Bir İletişim ve Sosyal Destek Sağlama: İnsan ilişkilerinin bozulmasının temel nedeni, beklentilerin karşılanamamasıdır (Turan, 2002: 96). Günümüzde, çalışanlardan verim almak için onları baskı altında tutmak gerektiği yönündeki klasik anlayışın geçersizliği, çeşitli örneklerle anlaşılmıştır. Otoritenin kendi ellerinde olduğunu göstermek için bilinçli olarak gergin bir ortam yaratan amir modeli, çalışanları strese sevk ederek zamanla motivasyon ve verim üzerinde çok olumsuz etkiler oluşturmaktadır. Disiplin mesleği olan polislik için, özel sektör ya da diğer kurumlardaki iletişim, yönetim şekli aynen uygulanamaz. Ancak dengeli, adil ve gerektiği ölçüde disiplin uygulanırsa çalışanlar hem işlerinin ciddiyet ve sorumluluğunu anlar hem de gereksiz gerilim ve stres oluşmaz (Aslantaş, 2001: 115).

Sosyal destek alan bir kişinin stresten etkilenmesi, sosyal destek almayana göre elbette ki daha düşük bir oran arz eder (Cerrah, Semiz, 2000: 118). Disiplinli ve çeşitli zorlukları içeren bir mesleği icra eden polis, fikir ve sıkıntılarını üstlerine ifade etmede katı hiyerarşi nedeniyle sorunlar yaşamaktadır. Bu sorunu aşmak üzere üstler astlarını teşvik edici olmalı, personel sürekli motivasyon eğitimine tabi tutulmalı (Canman, 1995: 108), dinlenme ve moral depolamaları için teşkilat bünyesindeki sosyal tesisler yaygınlaştırılmalı (Aslantaş, 2001: 115) ve performans ile ilgili olarak ödüllendirilmelidir (Canman, 1995: 108).

Ast-üst ve arkadaşlar arasında sağlıklı bir iletişim ve sosyal desteğin sağlanmasıyla, ortak hedeflere birlikte hareket edilerek kişilerin kendilerini güçlü hissetmeleri sağlanmaktadır (Aydın, Yıldız, 2000: 118). Birilerinin kendisini önemseydiğini, neler hissettiğini dinlemek istediğini bilen (Ulukuş, 2004: 247)

³³ Deniz, www.isbpmyo.edu.tr/makale_stres_01.asp - 56k

personelde güven oluşturur. Ayrıca iletişim kaliteli olursa her çalışan rollerini ve sorumluluklarını bilir ve gereklerini yapar. Rol belirsizliği ve rol çatışması yaşanmaz, hizmet verimi maksimum seviyeye ulaşır (Aslantaş, 2001: 115). Bu açıdan, kararlara katılım yaklaşımı, farklı fikirlerin ortaya atılıp verimli bir şekilde uygulanarak Emniyet Teşkilatı için fayda yaratmanın yanında, çalışanların kendilerine duyacakları güven, aidiyet duygusu açısından da çok etkili bir yöntem olarak kullanılabilir. Böylece ast-üst arasındaki güç mesafesinin polisler üzerinde yarattığı olumsuzlukların önüne geçmede önemli yol kat edilebilir.

Amir sınıfı personel, astlarının sıkıntılarını personele en yakın arkadaşından öğrenip, kişinin durumuna uygun göre görev ve sorumluluk vermeye çalışıp, sıkıntılarına çözüm yolları bulunarak daha sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturulabilirler. Emrindekilere verilen işleri yaptıklarından dolayı teşekkür edip, severek çalışanla, göstermelik işler yaparak amirine yaklaşmak isteyen personel gibi istenmeyen iki grup oluşmasına mahal vermeyecek şekilde verimli çalışmayı destekleyebilirler. Başarıların şahsi değil, ekip başarısı olduğu vurgulanarak ortak başarıyı yaşama zevki yaşatarak birlik ve beraberliğe, başarıyı paylaşmaya, hataları elbirliğiyle düzeltmeye yöneltebilirler. Böyle yapılmadığı takdirde, başarı ile sonuçlanan görevlerde bile bir kısım personel kendisinin bu başarının dışında tutulduğunu düşünerek üzüntü yaşayabilir ve çalışmaktan soğuyabilir. Tabii ki personelin hatası olduğunda uygun bir üslupla anlatarak hatayı en aza indirmeyi hedefleyebilirler (Güzel, 2003: 27-28).

e. Hizmetiçi Eğitim İmkânı Sağlanması: Polisler, mesleki konularda sıklıkla meslek içi eğitime tabi tutularak işleriyle ilgili bazı teknik bilgiler ya da usul ve kurallar anlatılmaktadır. Fakat bu yapılırken sırf eğitim programını uygulamak için ilgisiz kişilere değil, ihtiyacı olan ve öğretilen konuyla ilgili birimde çalışanlar tespit edilerek verilirse eğitim amacına ulaşacaktır (Aslantaş, 2001: 114). Bunun yanında, günlük yaşantılarda ortaya çıkan streslerle başarılı bir şekilde mücadele edebilmeleri için rutin stres programlarına alınabilirler. Stresle başa çıkabilmek için geliştirilen birçok teknikten biri gerilim azaltma semineridir. Bu seminerlerde uzman, katılımcılara üç yöntemle gevşemeyi öğretmektedir. Bunlar ‘bedensel gevşeme’, ‘kendi kendini yönetme’, ‘yaşam tarzı yönetimi’ dir (Şimşek, 1998: 305–306).

f. Toplantılar Düzenlemek: Rütbeli polislerin, emir-komuta ilişkilerinin dışında, serbest bir iletişim ilişkisiyle sorunların konuşulabileceği bir ortamda, belirli periyotlarla, durum değerlendirme toplantıları yapmaları polislerin ekonomik, sosyal ve psikolojik sorunlarıyla ilgilenmeleri onların her birinin kişisel yaşamlarına saygı duyarak serbest bir iletişim ortamı yaratmalarını önemlidir.

Bu toplantılar bazen 'kritik olay değerlendirme' toplantıları şeklinde yapılabilir. Polisler her hafta ilginç buldukları kritik bir olayın değerlendirmesini yaparak tartışır. Bu toplantılarda yapılan değerlendirmeler, getirilen görüşler polislerin tepkilerini ortaya koyacak ve birbirlerinden yararlanma imkânı sağlayacaktır. Ayrıca, kendilerine duydukları güven artarak stres algısıyla ilgili olumlu değişiklikler yapmalarını sağlayacaktır.

g. Polislik Mesleğinin Saygınlığını Arttırmak: Polislik mesleğinin, cazip bir meslek haline getirilebilmesi için; basın- yayın ve kitle iletişim araçları ile mesleğin toplumdaki statüsü, saygınlığı arttırmak, mesleğe başvuracak kişilerin daha nitelikli olmaları ihtimallerini de yükseltecektir. Mesleğin toplumdaki statüsünü artıracak olanlar da yine polislerin kendileridir. Mesleğin saygınlığı artırıldığı ölçüde, çalışanların da yaptıkları işten haz duymaları sağlanacak tatminleri de artacaktır.

h. Polis Okullarında Verilen Eğitim Sisteminin Düzenlenmesi:

Günümüzde bir örgütün başarısı, fiziki varlığından çok zihinsel varlığına ve bilgiye bağlıdır. Her şeyden önce, polis adaylarının polis olmayı isteyen, bu mesleği seven kişilerden oluşması gerekir. Buna yönelik olarak adaylar yazılı ve bedensel sınavların yanı sıra, ciddiyle hazırlanmış psikolojik testlere tabi tutulmalıdır (Aslantaş, 2001: 113).

Emniyet teşkilatında da, personelin bilgi ve deneyimlerini en verimli şekilde kullanmalarını sağlayacak eğitimle donatmak çok önemli bir konu haline gelmiştir. Bunun için de bu eğitim, işinin uzmanı öğretim görevlileri tarafından verilmelidir. Mesleğini iyi bilen, yetenekli ve mesleğinin gereklerini rahatça yerine getirebilen

personel işinden tatmin duyacaktır. Günümüzde polis teşkilatı, üniversiteyi kazanamayan kimselerin istihdam edildiği veya istihdam garantisi sağlayan bir kurum değildir. İşsizliğin üniversite mezunu gençler için de önemli bir problem olduğu ülkemizde, altı aylık polislik eğitiminden sonra bu mesleğin bir ferdi olmak isteyen on binlerce genç her yıl polislik sınavlarına müracaat etmektedir. Bu yönüyle insan kaynakları açısından giderek kalite artarken, bunu polis okullarında iyi bir eğitim vererek desteklemek gerekmektedir.

Polis okullarında çalıştırılma, mesleki ders öğretmeni olarak görevlendirilen emniyet müdürleri için, geri hizmet olarak bilinmektedir. Fakat eğitimin amacına ulaşması için, geri hizmet olmaktan çıkarılması ve polis okulunda çalışan kişilerin buralarda kendi arzularıyla, isteyerek çalışmalarını teşvik edici tedbirlerin alınması gerekmektedir. İdealist amirlerin vereceği mesleki eğitim, mesleğin zorluklarını nasıl göğüslenebileceği konusunda öğrencilere yol göstermede daha faydalı olması beklenmektedir.

2. Personel Yönünden Stresle Başa Çıkma Yolları:

a. Sosyal, Kültürel ve Sportif Etkinliklere Katılma: Kişinin kendisine uygun, yapmaktan zevk alacağı toplumsal, kültürel ve sportif etkinliklere katılması, insanlarla etkileşerek günlük yaşamın sıkıcılığından kurtulmasını ve toplumsal bir kişilik kazanmasını sağlar (Cerrah, Semiz, 2000: 123). Kişilerin ilgi alanlarının genişlemesine paralel olarak, yaratıcılıkları da gelişerek, farklı alanlarda üretici faaliyetlere girişip iş stresinden uzaklaşmaları mümkündür (Turan, 2002: 17).

Polislerin zevkle ve başarılı bir şekilde yapabilecekleri hobiler bulmaları, gün boyu yüklendikleri streslerini atmalarında yararlı olur. Ayrıca, kültürel faaliyetlere yönelmelerinin, hobi edinmelerinin teşvik edilmesi ve gerekli imkânların sağlanması (Sosyal tesislerde hobi alanları oluşturmak, ilgi alanları için personele zaman vermek gibi) gerekmektedir.

b. Spor, Yürüyüş, Beden ve Solunum Egzersizleri ve Gevşeme Tekniklerini Kullanmak: Uzun yürüyüşler yapmak, öfke, sinirlilik ve kaygıların üstesinden gelmede etkili bir yöntemdir (Turan, 2002: 33). Solunum egzersizi sırasında derin nefes alıp verme, kalp ve akciğerlerin daha iyi çalışmasına sağlayarak stres esnasında meydana gelen kimyasal maddeleri yok eder. Stres tepkisi esnasında gerilen kaslar, gevşeme hareketleriyle rahatlar, dikkat artar, tansiyon ve solunum düzelir (Cerrah, Semiz, 2000: 121).

c. Dış yardım stratejileri: Psikolog ve psikiyatlardan yardımlar almak, stresli durumlarla mücadelede kullanılan yollardan biridir. Psikanaliz, stres ile ilgili istişare, geliştirme programları ve davranış değişikliği teknikleri tedavi ve yardımlar arasında sayılabilir³⁴.

Son yıllarda Emniyet Teşkilatı bünyesinde Rehberlik ve Danışmanlık Büro Amirlikleri (RDBA) kurulmuştur. RDBA, tüm kayıtlarını saklı tutmasına ve bunu da personele duyurmasına rağmen, polislerin sıkıntılarına çözüm bulmak üzere bu büro amirliklerine başvurmaktan kaçındıkları görülmektedir. Bunda, dikkat, disiplin ve özen gerektiren polislik mesleğinde, psikolojik sıkıntı yaşayan personelle ilgili olarak geçmişte çok fazla müsamaha gösterilmediğine dair örnekler yaşanması en önemli etkindir.

d. Dinlenme ve Uyuma: Çalışanları bir makine olarak gören anlayış giderek değişmeye başlamıştır (Şimşek, 1998: 119). Çalışma saatlerinin diğer devlet memurları gibi günlük sekiz saate düşürülmesi (Aslantaş, 2001: 114], polislerin yeterince istirahat edebilmesi için gereklidir. Bunun yanında polisler de görev düşmektedir. Kendilerine verilen dinlenme sürelerini verimli değerlendirmeleri, yeterince uyumaları gerekmektedir. Her erişkin için gerekli olan günlük 7–8 saat uyku, gün içinde çok fazla yorulan polis için kaçınılmaz olarak önemlidir.

e. Dengeli ve Doğru Beslenme: Bazı yiyecek ve içeceklerin stresle bağlantısı olabileceği günümüzde kabul edilmektedir. Ayrıca vücut için gerekli miktarda kaloriyi

³⁴ Karabıyık, Ergün, www.cocukdunyasi.net

alamamak da fiziksel ve ruhsal hastalıklara neden olur. Polislerin işi tempolu bir çalışma gerektirir. Genellikle düzenli zamanlarda ve gerektiği kadar yemek molası veremezler. Ayaküstü atıştırma şeklinde ve genellikle hazır yiyecekler tüketir, vücutlarının ihtiyaç duyduğu vitaminleri alamazlar. Üstelik hava şartlarını veya gece uykularının gelmesini bertaraf etmek için çok fazla çay ve kahve içerler. Oysa mineral ve vitamin eksikliği mide hastalıkları, kalp sorunları, uykusuzluk, kaygı, depresyon gibi zararlara yol açmaktadır (Cerrah, Semiz, 2000: 122). Bahsedilen rahatsızlıklar, polislik mesleğini icra eden memurların taşıması gerekli vasıf ve özelliklerin, polislik mesleğinin gerektirdiği koşulların tam karşısında olan unsurlardır. Denebilir ki polislerin çalışma şartlarının sağlığı tehdit ederek ortaya çıkardığı rahatsızlıklar, çalışma şartları için tehdit oluşturmakta, yani polisler ve polislik mesleği için önemli sorunlar yaratabilecek bir kısır döngü oluşmaktadır.

Polislerin görevleri esnasında dengeli beslenmelerini sağlayacak tedbirler alınmalıdır. Bunun için öncelikle, yüzlerce personelin çalıştığı Çevik Kuvvet gibi birimlerde hazırlanan hazır yiyecek türündeki beslenme tarzı yerine, yemekhaneler kurularak dengeli ve düzenli beslenmeleri sağlanabilir. Personele yemek yiyebilmesi için yeterli zaman verilip, dış göreve gidilmesi halinde uygun yemek yeri bulunamayacak hallerde karavana şeklinde sulu yemek verilebilir.

f.Zaman Yönetimi: “Zaman yönetiminin amacı, zamanı gereksinim ve istekleri kontrol altında tutabilmektir” (Cerrah, Semiz, 2000: 125). Polislerin amaçlarına ulaşabilmesi için belki yapılması zor ve sabır isteyen ancak gerekli olan bir dizi adım vardır. Belirlenen amaçlar/işler için uzun ve kısa planlama yapılmalı, plan uygulanmaya hemen başlanmalı, amaca ulaşana kadar yılmadan çalışılmalıdır (Aydın, Yıldız, 2000: 125). Ancak bu şekilde iş yoğunluğundan kaynaklanan gerilim azalabilir³⁵. Sıralanan bu yöntemlerin dışında, stresle başa çıkabilmek için personel açısından, kendi kendine olumlu diyalog kurma, mizah, gülme, meditasyon, yoga, self hipnoz vb., biyolojik geri besleme gibi birinci bölümde belirtilen yollar da kullanılabilir.

³⁵ Karabıyık, Ergün, /www.cocukdunyasi.net

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN AMACI ve YÖNTEMİ

A. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNERMELERİ

1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, ilk olarak, Emniyet Teşkilatında görev yapan personelin örgütsel stres kaynaklarını ortaya çıkarmak ve hangi örgütsel stres kaynağından daha fazla etkilendiğini belirlemektir. Polislerin örgütsel stres kaynaklarını belirledikten sonra ikinci amacımız, bu örgütsel stres kaynakları ile demografik özellikleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır.

Araştırmanın amacına uygun olarak, Mardin İl Emniyet Müdürlüğü'nde görev yapan 216 personel araştırmaya katılmış ve araştırmaya katkıda bulunmak üzere tüm anketler eksiksiz olarak dikkate alınmıştır.

Araştırmanın belirlenen hedeflere ulaşmayı sağlayacak amaçları aşağıdaki gibi sıralanmıştır:

- Örneklem içinde yer alan ve araştırmaya katkıda bulunan çalışanların örgütsel stres kaynaklarını belirlemek,
- Örneklem içinde yer alan ve araştırmaya katkıda bulunan çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel stres kaynakları arasındaki farklılıkları tespit etmek,
- Elde edilen veriler dikkate alınarak araştırmaya katılan çalışanların örgütsel stres kaynaklarının birbirleri ile ilişkilerini belirlemektir.

Araştırmada kullanılan veriler, 216 personelin doldurduğu anket formlarının toplanması ile elde edilmiştir.

2. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmaya katılan toplam 216 personel, 34 ayrı birimde görev yapan aşağıdaki rütbe grubunu oluşturan kişilerden meydana gelmektedir.

- Komiser
- Başkomiser
- Emniyet Amiri
- 3. Sınıf Emniyet Müdürü
- 1. Sınıf Emniyet Müdürü
- Polis Memuru
- Teknisyen Yardımcısı
- Doktor
- Genel İdari Hizmetli Memur

Demografik özellik olarak rütbeler iki grup halinde incelenmiştir. ‘Polis Amiri’ olarak adlandırılan birinci grupta; Komiser, Başkomiser, Emniyet Amiri, 3. Sınıf Emniyet Müdürü, 1. Sınıf Emniyet Müdürü, ‘Polis Memuru’ olarak adlandırılan ikinci grupta; Polis Memurları yer almaktadır. Teknisyen Yardımcısı, Doktor, Genel İdari Hizmetli Memur olan birer kişiye de anket uygulanmış, önce ayrı bir grupta incelenmesi planlanmıştır. Ancak daha sonra, düşük bir frekans teşkil etmeleri nedeniyle polis amiri grubunun içinde değerlendirmeye alınmıştır.

Mardin İl Emniyet Müdürlüğü’nün fiziki yapısı tek bir bahçe içindeki bina/ binalardan ibaret değildir. Emniyet Müdürlüğü’nün çeşitli birimleri Mardin ilinin 8 ayrı yerinde hizmet vermektedirler. Ana hizmet binasında Asayiş Şube Müdürlüğü, Basın Protokol ve Halkla İlişkiler Büro Amirliği, Bilgi İşlem Şube Müdürlüğü, Çocuk Şube Müdürlüğü, Emniyet Komuta Kontrol Merkezi (EKKM) Şube Müdürlüğü, Eğitim Şube Müdürlüğü, Evrak Arşiv Şube Müdürlüğü, Güvenlik Şube Müdürlüğü, İstihbarat Şube

Müdürlüğü, Kaçakçılık Şube Müdürlüğü, Lojistik Şube Müdürlüğü, Muhabere Elektronik Şube Müdürlüğü, Özel Kalem Büro Amirliği, Pasaport Şube Müdürlüğü, Personel Şube Müdürlüğü, Rehberlik ve Danışmanlık Büro Amirliği, Ruhsat ve İşlemler Şube Müdürlüğü, Sivil Savunma Büro Amirliği, Sosyal Hizmetler Şube Müdürlüğü, Terörle Mücadele (TEM) Şube Müdürlüğü, Trafik Tescil Şube Müdürlüğü, Yabancılar Şube Müdürlüğü birimleri hizmet vermektedir.

Bunun dışında İstasyon Mahallesinde Bölge Trafik ve Denetleme Şube Müdürlüğü; Eski Mardin Mahallesi'nde Çarşı Polis Merkezi Amirliği; Mardin Kabala Karayolu üzerinde Çevik Kuvvet Şube Müdürlüğü ve Özel Harekât Şube Müdürlüğü; Yenişehir Mahallesi'nde Emniyet Polikliniği ve Yenişehir Polis Merkezi Amirliği; Mardin Kızıltepe kavşağı yanında Olay Yeri İnceleme ve Kimlik Tespit Şube Müdürlüğü, Önleyici Hizmetler Şube Müdürlüğü, Toplum Destekli Polislik Büro Amirliği ve Polisevi Şube Müdürlüğü; Mardin Kızıltepe yolu 12. kilometresinde Havaalanı Şube Müdürlüğü ve Meydanbaşı Mahallesi'nde Koruma Şube Müdürlüğü birimleri hizmet vermektedir.

Demografik özellik olarak şubeler, toplam 34 birim olduğundan iki grup halinde ele alınmıştır. Birinci grup Büro Hizmeti (Masabaşı) Ağırlıklı Çalışan Birimler olarak adlandırılmakta ve Basın Protokol ve Halkla İlişkiler Büro Amirliği, Bilgi İşlem Şube Müdürlüğü, EKKM Şube Müdürlüğü, Eğitim Şube Müdürlüğü, Emniyet Polikliniği, Evrak Arşiv Şube Müdürlüğü, Havaalanı Şube Müdürlüğü, Lojistik Şube Müdürlüğü, Muhabere Elektronik Şube Müdürlüğü, Özel Kalem Büro Amirliği, Pasaport Şube Müdürlüğü, Personel Şube Müdürlüğü, Polisevi Şube Müdürlüğü, Rehberlik ve Danışmanlık Büro Amirliği, Sivil Savunma Büro Amirliği, Sosyal Hizmetler Şube Müdürlüğü, Trafik Tescil Şube Müdürlüğü, Yabancılar Şube Müdürlüğünden oluşmaktadır.

İkinci grup ise Fonksiyonel (Ekip) Hizmetler Ağırlıklı Birimler olarak adlandırılmakta ve Güvenlik Şube Müdürlüğü, Asayiş Şube Müdürlüğü, Bölge Trafik ve Denetleme Şube Müdürlüğü, Çevik Kuvvet Şube Müdürlüğü, Çocuk Şube Müdürlüğü, Çarşı Polis Merkezi Amirliği, İstihbarat Şube Müdürlüğü, Kaçakçılık Şube

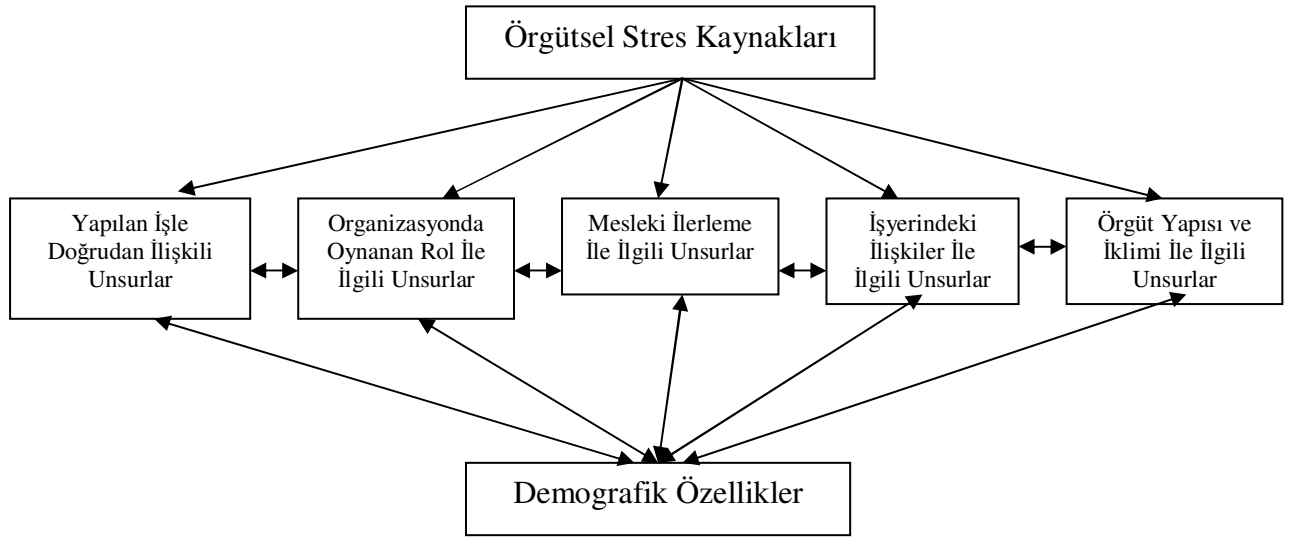
Müdürlüğü, Koruma Şube Müdürlüğü, Olay Yeri İnceleme ve Kimlik Tespit Şube Müdürlüğü, Önleyici Hizmetler Şube Müdürlüğü, Toplum Destekli Polislik Büro Amirliği, Özel Harekât Şube Müdürlüğü, Yenişehir Polis Merkezi Amirliğinden oluşmaktadır.

Mardin İl Emniyet Müdürlüğü'nde 08.00–17.00, 12/24 (12 saat çalışma ve 24 saat istirahat şeklinde olan, bir gün gece bir gün gündüz çalışılan sistem), 24/24 (24 saat çalışma 24 saat istirahat şeklinde çalışılan sistem), 2+1 (2 gün gündüz çalışma ve bir gün istirahat şeklinde çalışılan sistem), 3+1 (iki gün 08.00–19.00 ve üçüncü gün 10.30–23.00 saatleri arasında çalışıp bir gün istirahat etme şeklinde çalışılan sistem) gibi programlara göre çalışılmaktadır. Ancak bahsedilen çalışma programları, Mardin ilinin bulunduğu coğrafi konumun stratejik öneminden kaynaklanan ve polisin yapacağı hizmetlerin çoğu zaman bekletilemeyecek özellikte olması gibi nedenlerle aksayabilmektedir.

Araştırmada kullanılan anket formu, Emniyet Amiri Alptekin Aslantaş'ın Emniyet teşkilatında stres kaynakları ve yönetimi (Nevşehir uygulaması) konulu, 2001 yılında hazırlamış olduğu Yüksek lisans tezinde kullanılan anket formu örnek alınarak hazırlanmıştır. Orijinal anket formu 60 ifadeden oluşmaktadır. Başlangıçta anketin bu haliyle uygulanması planlanmıştır. Ancak, Emniyet Genel Müdürlüğü (EGM) Eğitim Dairesi Başkanlığı'nca anketimizin son hali kabul edildiğinden ifadelerin sayısı 30'a indirilerek uygulanmıştır. Formun orijinal şekliyle uygulanması halinde araştırmamızın farklı bir sonuç vermesi mümkündür.

3. Araştırmanın Modeli ve Önergeleri

Araştırmanın modeli; demografik özellikleri dikkate alınarak Emniyet Teşkilatında çalışan tüm personelin hangi örgütsel stres kaynağından daha fazla etkilendiğinin ve personelin demografik özellikleri ile örgütsel stres kaynakları arasındaki ilişkinin tespit edilmesine dayanmaktadır. Araştırmanın modeli aşağıdaki şekilde gösterilmiştir.



Şekil 12: Araştırmanın Modeli ve Önergeleri

Araştırmanın temeli bir betimleyici analiz ve iki ana önerme üzerine kurulmuştur. Betimleyici analiz yardımıyla çalışanların örgütsel streslerinin kaynakları belirlenmeye çalışılmıştır. İki ana önerme ile bu önermeleri destekleyen önermeler şu şekildedir:

Önerme 1: “Çalışanların örgütsel stres kaynakları ile demografik özellikleri arasında farklılık vardır.”

Önerme 2: “Çalışanların örgütsel stres kaynaklarının birbirleri ile ilişkisi vardır.”

Önerme 1’in içinde 10 alt önermeye yer verilmiştir. Bunlar:

Önerme 1a: “Örgütsel stres kaynakları, çalışanların cinsiyetine göre farklılık göstermektedir.”

Önerme 1b: “Örgütsel stres kaynakları, çalışanların yaşlarına göre farklılık göstermektedir.”

Önerme 1c: “Örgütsel stres kaynakları, çalışanların medeni durumuna göre farklılık göstermektedir.”

Önerme 1d: “Örgütsel stres kaynakları, çalışanların eşlerinin çalışma durumuna göre farklılık göstermektedir.”

Önerme 1e: “Örgütsel stres kaynakları, çalışanların çocuk sayılarına göre farklılık göstermektedir.”

Önerme 1f: “Örgütsel stres kaynakları, çalışanların eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.”

Önerme 1g: “Örgütsel stres kaynakları, çalışanların rütbelere göre farklılık göstermektedir.”

Önerme 1h: “Örgütsel stres kaynakları, çalışanların buldukları birimlere göre farklılık göstermektedir.”

Önerme 1i: “Örgütsel stres kaynakları, çalışanların hizmet sürelerine göre farklılık göstermektedir.”

Önerme 1j: “Örgütsel stres kaynakları, çalışanların bu mesleği seçme nedenlerine göre farklılık göstermektedir.” Şeklinde kurulmuş önermelerdir.

4. Araştırmanın Ön Kabulleri

Örneklem grubunda yer alan personelin soru formlarında yer alan ifadeleri doğru şekilde algılayıp yanıtlayabilecek eğitim ve sosyo-kültürel düzeye sahip oldukları, dikatlerini vererek cevapladıkları, cevaplamaya istekli oldukları kabul edilmiştir. Formların yanlış şekilde doldurulmasının önüne geçebilmek için, tüm formlar doldurulduktan sonra tek tek kontrol edilmeleri sağlanmıştır.

Anket formu başlangıcında cevaplayıcılardan formu doldurmaları istenmiş ve verecekleri cevapların sadece akademik amaçla kullanılacağı ve kendilerini hiçbir şekilde bağlamayacağı teminatı verilmiştir. Ayrıca araştırmanın güvenilirliğini arttırmaya yönelik olarak katılımcılardan isim veya kimlik bilgisi istenmemiş, yalnızca istekli personele form verilmiştir.

Ayrıca, araştırmayı yapanın meslektaşları olduğunu bilmeleri de, ifadeleri daha rahat cevaplamalarını sağlamıştır. Emniyet örgütü dışından biri aynı çalışmayı yapıyor olsaydı, örgüt içinde yaşanan herşeyi dışarı yansıtmamak amacıyla bazı ifadelere daha farklı cevaplar verilebilirdi.

B. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

1. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak “Anket Metodu” kullanılmıştır. Ankette yer alan önermeler, çeşitli meslek mensuplarının karşılaştığı durumların yanı sıra Emniyet Teşkilatına özgü durumlardan yola çıkılarak oluşturulmuştur. Bu önermeler teorik çalışmalardan çıkarılan (Aslantaş, 2001: 50, Yates, 1986: 83) beş grup örgütsel stres kaynağının içinde toplanarak değerlendirilmiştir. Bu şekilde örgütsel stres kaynaklarına ilişkin 30 boyut elde edilmiştir.

2008 yılının Haziran ayının başında dağıtılan anket formları eksiksiz olarak bir hafta içerisinde iade alınmıştır. Anketler dağıtılırken yapılaş amacı, gereği ve faydası konularında katılımcılara detaylı bilgi verildiğinden, anketi doldurmaya istekli olan personele uygulandığından dolayı anketler eksiksiz olarak cevaplandırıldığı ve zamanında iade edildiği söylenebilir.

Anket formu iki kısımdan oluşmaktadır. Birinci bölüm; Emniyet Teşkilatında çalışan personelin demografik özelliklerini ve hangi sebepten dolayı polisliği seçtiklerini belirlemeye yöneliktir. İkinci bölüm ise stres kaynaklarının yer aldığı 5 alt kısımdan (yapılan işle ilgili doğrudan ilişkili unsurlar, organizasyonda oynanan rol ile ilgili unsurlar, mesleki ilerleme ile ilgili unsurlar, işyerindeki ilişkiler ile ilgili unsurlar ve örgüt yapısı ve iklimi ile ilgili unsurlar) ve bunlara ilişkin ifadelerden oluşmaktadır. Emniyet Teşkilatında çalışan personelin örgütsel stres kaynaklarının neler olduğunu belirlemeye yönelik oluşturulmuştur. İkinci bölümdeki herbir kısım 5’li Likert ölçeğine dayanmaktadır. Bu ölçekte tüm değişkenler için en olumlu şık 1, en olumsuz şık 5 ile kodlanmıştır. Tüm alt kısımlar için toplam puan, herbir cevabın ortalaması alınarak belirlenmiştir.

a. Yapılan İşle Doğrudan İlişkili Unsurları Ölçen Anket ve Bu Anketin Güvenilirlik Testi

Anketin ikinci bölümünde Emniyet Teşkilatında çalışan personelin örgütsel stres kaynağının ne olduğunu belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır. Bu bölüm daha önce bahsedildiği gibi beş alt kısımda incelenmiştir. Birinci kısım personelin örgütsel stres kaynağının yapılan işle ilgili doğrudan ilişkili olma durumunu ölçmeye yöneliktir.

Bu kısımda 10 soru bulunmaktadır ve herbir soru yapılan işle doğrudan ilişkili ifadeleri içermektedir. Çalışanların bu sorulara verdikleri yanıtlara göre örgütsel streslerinin, yaptıkları işten kaynaklanıp kaynaklanmadığı ölçülmüştür. Çalışanlardan, bu kısımda yer alan sorulara “kesinlikle katılıyorum”, “katılıyorum”, “kararsızım”, “katılmıyorum” ve “kesinlikle katılmıyorum” ifadelerinden birini işaretlemeleri istenmiştir.

Personelin örgütsel stresinin yaptıkları işten kaynaklanıp kaynaklanmadığına yönelik sorulan 10 sorunun güvenilirlik testi için Alpha katsayısı bulunmuştur. Söz konusu örneklem için hesaplanan Alpha katsayısı 0,791 olup, kabul edilebilir düzeydedir. Dolayısıyla bu soruların örgütsel stres kaynağını ölçmede etkin olabileceği söylenebilir.

b. Organizasyonda Oynanan Rol İle İlgili Unsurları Ölçen Anket ve Anketin Güvenilirlik Testi

Anketin ikinci bölümünde yer alan ikinci kısım örgütsel stres kaynağının organizasyonda oynanan rolden kaynaklanıp kaynaklanmadığını ölçmeye yöneliktir. Bu kısım 5 sorudan oluşmaktadır. Çalışanlardan bu amaca yönelik olarak birinci kısımda sözü edilen ifadelerden birini işaretlemeleri istenmiştir. Böylelikle personelin stres kaynağının organizasyonda oynadıkları rolden kaynaklanıp kaynaklanmadığı ortaya çıkarılmak istenmiştir.

İkinci kısımda yer alan 5 sorunun güvenilirlik testi için Alpha katsayısı bulunmuştur. Söz konusu örneklem ve sorular için hesaplanan Alpha katsayısı 0,786 olup, kabul edilebilir düzeydedir.

c. Mesleki İlerleme İle İlgili Unsurları Ölçen Anket ve Anketin Güvenilirlik Testi

Anketin ikinci bölümünde yer alan üçüncü kısım örgütsel stres kaynağının mesleki ilerleme ile ilgili unsurlardan kaynaklanıp kaynaklanmadığını ölçmeye yöneliktir. Bu kısım 3 sorudan oluşmaktadır. Tüm sorular çalışanların mesleklerinde ilerleme imkanı bulup bulmadıklarını ve buldukları mevkiden memnun olup olmadıklarını belirlemeye yöneliktir. Böylelikle personelin stres kaynağının mesleklerindeki ilerleme ile ilgili unsurlardan kaynaklanıp kaynaklanmadığı ortaya çıkarılmak istenmiştir.

Üçüncü kısımda yer alan 3 sorunun güvenilirlik testi için Alpha katsayısı bulunmuştur. Söz konusu örneklem ve sorular için hesaplanan Alpha katsayısı 0,728 olup, kabul edilebilir düzeydedir.

d. İşyerindeki İlişkiler İle İlgili Unsurları Ölçen Anket ve Anketin Güvenilirlik Testi

Anketin ikinci bölümünde yer alan dördüncü kısım örgütsel stres kaynağının işyerindeki ilişkiler ile ilgili unsurlardan kaynaklanıp kaynaklanmadığını ölçmeye yöneliktir. Bu kısım 6 sorudan oluşmaktadır. Bu kısım çalışanların örgütsel stres kaynağının işyerindeki sosyal ilişkiler ve ast-üst ilişkileri olabileceği varsayımı ile hazırlanmıştır. Çalışanlardan bu amaca yönelik olarak birinci kısımda sözü edilen ifadelerden birini işaretlemeleri istenmiştir. Böylelikle personelin stres kaynağının işyerindeki ilişkiler ile ilgili unsurlardan kaynaklanıp kaynaklanmadığı ortaya çıkarılmak istenmiştir.

Dördüncü kısımda yer alan 6 sorunun güvenilirlik testi için Alpha katsayısı bulunmuştur. Söz konusu örneklem ve sorular için hesaplanan Alpha katsayısı 0,783 olup, kabul edilebilir düzeydedir.

e. Örgüt Yapısı ve İklimi İle İlgili Unsurları Ölçen Anket ve Anketin Güvenilirlik Testi

Anketin ikinci bölümünde yer alan son kısımda örgütsel stres kaynağının örgüt yapısı ve iklimi ile ilgili unsurlardan kaynaklanıp kaynaklanmadığını ölçmeye yöneliktir. Bu kısım 6 sorudan oluşmaktadır. Bu kısımda ücret, alınan manevi destek, çalışanın istek ve önerilerine verilen değer, emeklilik kaygısı ve işte meydana gelen yeni gelişmeler konusunda alınan eğitimle ilgili sorular yer almaktadır.

Beşinci ve son kısımda yer alan 6 sorunun güvenilirlik testi için Alpha katsayısı bulunmuştur. Söz konusu örneklem ve sorular için hesaplanan Alpha katsayısı 0,836 olup, kabul edilebilir ve hatta iyi düzeydedir.

2. Veri Analiz Yöntemi

Araştırmada elde edilen veriler, Sosyal bilimler için istatistiksel paket programı-SPSS 10.0 programında değerlendirilmiştir. Anketin ikinci bölümde yer alan (örgütsel stres kaynaklarına ait) beş ana bölümün alt maddelerine ait güvenilirlik testleri için Alpha katsayısı kullanılmıştır. Parametrik değişkenler için ise T-Testi ve Anova Testi kullanılmıştır. Gerekli korelasyon analizleri için ise Pearson Korelasyon Matrisinden yararlanılmıştır. Yapılan bu analizlerin içerikleri aşağıdaki gibi açıklanmaktadır.

a. T-Testi

T- Testi; örnek boyutunun küçük olduğu ve evrene ait standart sapmaların bilinemediği durumlarda T-dağılımından yararlanılarak;

— İncelenen bir değişken açısından bir gruba ait ortalama değerin önceden belirlenen (öngörülen) değerden farklı olup olmadığının,

— İncelenen bir değişken açısından bağımsız iki grup arasında anlamlı farkın olup olmadığının

— İncelenen bir değişken açısından herhangi bir grubun farklı şartlar atındaki tepkileri arasında anlamlı farklılığın olup olmadığının incelenmesine yönelik hipotezleri test etmeye çalışan bir analiz yöntemidir (Altunışık vd, 2005: 172).

b. Anova (Varyans) Testi

T-Testi, sadece iki grup arasındaki farklılıkların incelenmesi için uygun iken, ikiden fazla grubun karşılaştırmasının gerektiği durumlarda Anova Testi kullanılır. Bu testin ön şartlarından biri; bütün grupların normal dağılım sergileyen bir ana kitleden tesadüfi olarak seçilmiş örnekler olmasıdır. Bunun yanında bütün grupların varyanslarının birbirine eşit olması da istenmektedir.

Ayrıca Anova Testinde diyalog kutusunda bulunan “Post Hoc” seçeneği altında çoklu mukayeselere imkan tanıyan çeşitli test istatistikleri bulunmaktadır (a.e.: 182).

c. Korelasyon Analizi

Korelasyon Analizi; aralık (sıcaklık ölçeği, başarı puanı gibi) ve rasyo (satış miktarı, müşterilerin sayısı gibi) seviyesinde ölçülmüş iki değişken arasındaki ilişkinin veya bağımlılığın şiddetini belirlemeye yönelik bir analiz tekniğidir. Korelasyon Analizinde ölçülmeye çalışılan değişkenler arasındaki ilişki doğrusal değilse (karesi, karekökü vs.) bu ilişkinin Korelasyon Analizi ile tespiti mümkün olmamaktadır (a.e.: 199).

3. Anakütle ve Örnekleme

Araştırma için örnek kütle seçiminde Mardin İl Emniyet Müdürlüğü merkez teşkilatı ana kütle olarak seçilmiştir. Ana kütlelerin sayısı Mayıs 2008 tarihine göre

1065'dir. Bu mevcudun 993'ü Polis Memuru, 59'u Polis Amiri, 2'si Doktor, 8'i Genel İdari Hizmetli Memur, 2'si Teknisyen ve 1'i Uzman unvanlı personeldir. Belirtilen personelden yaklaşık %20'sine anket uygulanmıştır. Böylece, 201 Polis Memuru, 12 Polis Amiri, 1 Doktor, 1 Genel İdari Hizmetli Memur, 1 Teknisyen Yardımcısından oluşan toplam 216 personel araştırmaya katılmıştır.

4.Araştırmanın Etiği

Bu çalışmanın yapılabilmesi için Emniyet Genel Müdürlüğü Eğitim Dairesi Başkanlığı'ndan izin alınmıştır.

Emniyet teşkilatı personeline çalışmanın amacı ve önemi anlatılmış, cevaplarının sadece akademik amaçla kullanılacağı ve ankete isimlerini yazmalarının gerekmediği söylenmiştir. Anketi doldurmaya gönüllü olan personelin daha güvenilir yanıtlar vereceği düşünülerek, anket cevaplamaya istekli personele uygulanmıştır.

Anket dışında yararlanılan her türlü kaynak, metin kısmında parantez içinde kısa şekilde ve tezin sonundaki 'kaynaklar' bölümünde ayrıntılı ve soyadı esasına göre sıralanarak gösterilmiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
EMNİYET TEŞKİLTİNDE ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARI,
MARDİN İL EMNİYET MÜDÜRLÜĞÜ AYGULAMASI ve BULGULARIN
İNCELENMESİ

A. ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE DEĞERLENDİRME

1. Araştırmanın Demografik Bulguları

Araştırmada ele alınan 216 çalışanın demografik bulguları iki kategoride ele alınmıştır. Birinci grup; çalışanların cinsiyet, yaş, eğitim, medeni durum, çocuk sayısı, eşinin çalışma hali gibi özelliklerini ifade eden genel demografik bulgulardan oluşurken, ikinci grup ise; rütbe, çalıştığı birim, hizmet süresi ve neden bu mesleği seçtikleri gibi mesleki demografik bulgulardan oluşmaktadır.

a. Araştırmanın Genel Demografik Bulguları

Araştırmanın genel demografik bulguları ankete cevap veren 216 çalışanın; cinsiyet değişkeni, yaş değişkeni, medeni durum değişkeni, eşinin çalışma durumu değişkeni, çocuk sayısı değişkeni ve öğrenim düzeyi değişkenlerinden oluşmaktadır.

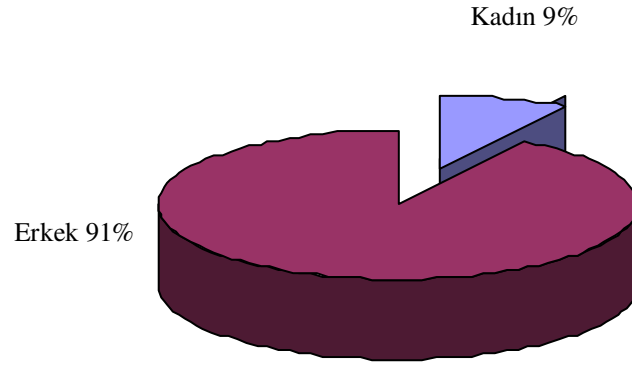
aa. Cinsiyet Değişkeni

Ele alınan 216 çalışanın yaş değişkeni konusundaki veriler Tablo 1 ile ifade edilmektedir.

Tablo 1: Emniyet Teşkilatı Çalışanlarının Cinsiyete Göre Dağılımları

Cinsiyet	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kadın	19	8,8	8,8	8,8
Erkek	197	91,2	91,2	100,0
Toplam	216	100,0	100,0	

Tablodan görüleceği gibi ankete katılan 216 çalışandan 19'u (%8,8) bayan, 197'si (91,2) erkektir. Bilindiği gibi Emniyet Teşkilatında erkek mevcudu bayan mevcuduna göre büyük farkla öndedir. Bu da yapılan işin ağırlığından dolayı erkek personel istihdamına daha fazla yer verilmesinden kaynaklanmaktadır. Aşağıdaki şekilde bu oran daha belirgin olarak görülmektedir.



Şekil 13:Emniyet Teşkilatı Çalışanlarının Cinsiyete Göre Dağılımları

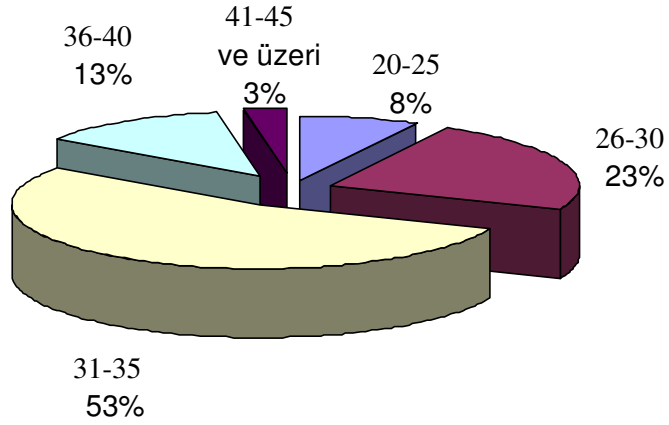
ab. Yaş Değişkeni

Ele alınan 216 çalışana ait yaş değişkeni konusundaki veriler Tablo 2' de gösterilmektedir.

Tablo 2: Emniyet Teşkilatı Çalışanlarının Yaşa Göre Dağılımları

Yaş	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
20-25	17	7,9	7,9	7,9
26-30	50	23,1	23,1	31,0
31-35	116	53,7	53,7	84,7
36-40	27	12,5	12,5	97,2
41-45 ve üzeri	6	2,8	2,8	100,0
Toplam	216	100,0	100,0	

Ankete katılan 216 çalışanın 17'si (%7,9) 20–25 yaş, 50'si (%23,1) 26–30 yaş, 116'sı (%53,7) 31–35 yaş, 27'si (%12,5) 36–40 yaş, 6'sı (%2,8) 41–45 yaş ve üzeri grubundadır. Çalışanların yarısından fazlasının 31–35 yaş grubunda olmasının nedeni, mesleğinde tecrübe kazanması için ilk defa batı illerinde göreve başlatılan polislerin 3–8 yıl sonra bu tür şark illerine gönderilmesidir. 41–45 ve üzeri yaş grubunu, ikinci kez şark iline gelen üst rütbeli personel olan 6 kişi oluşturmaktadır. Bu dağılım aşağıdaki şekilde açıkça gösterilmektedir.



Şekil 14: Emniyet Teşkilatı Çalışanlarının Yaşa Göre Dağılımları

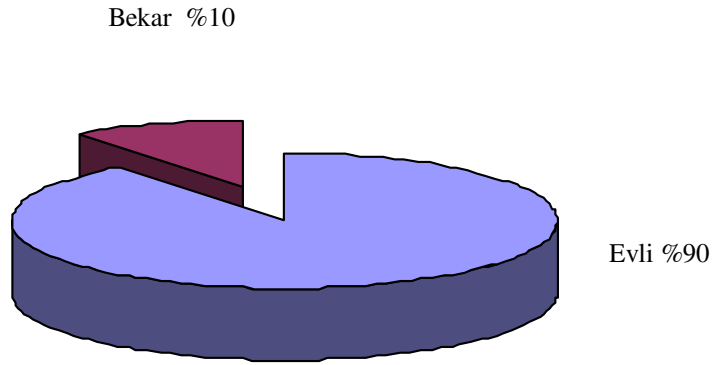
ac. Medeni Durum Değişkeni

Ankete katılmış olan 216 çalışanın medeni durumlarını gösteren veriler Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3: Emniyet Teşkilatı Çalışanlarının Medeni Duruma Göre Dağılımları

Medeni Durum	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Evli	193	89,4	89,4	89,4
Bekar	23	10,6	10,6	100,0
Toplam	216	100,0	100,0	

Ankete katılan 216 çalışanın 193'ü (%89,4) evli ve 23'ü (%10,6) bekârdır. Katılımcıların çoğunluğunun genç yaşta olmasına rağmen yaklaşık %90'ının evli olmasından erken yaşta evlenmiş olduklarını öğreniyoruz. Bunun nedenleri, kendi memleketlerinde (nüfusa kayıtlı oldukları yer ve doğum yerleri) çalışmaları kanunen yasaklanmış olan polisler ailelerinden uzak olduklarından, aile özlemi duyduklarından ve çoğunluğunu erkeklerin oluşturduğu mevcudun çalışma şartlarının ağırlığı nedeniyle evlilik yaparak yaşamlarını kolaylaştırmak istemeleri olabilir. Çalışanların medeni durumlarına göre dağılımları aşağıdaki şekilde ayrıntılı olarak gösterilmektedir.



Sekil 15: Emniyet Teşkilatı Çalışanlarının Medeni Duruma Göre Dağılımları

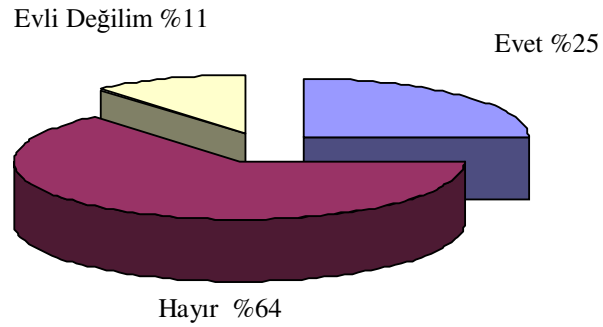
ad. Eşin Çalışma Durumu Değişkeni

Ankete katkıda bulunmuş olan 216 çalışanın eşlerinin çalışma durumları Tablo 4' te gösterilmiştir.

Tablo 4: Emniyet Teşkilatı Çalışanlarının Eşlerinin Çalışma Duruma Göre Dağılımları

Esiniz çalışıyor mu?	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Evet	53	24,5	24,5	24,5
Hayır	140	64,8	64,8	89,4
Evli değilim	23	10,6	10,6	100,0
Toplam	216	100,0	100,0	

Ankete katılan 216 çalışanın 53'ünün (%24,5) eşi çalışıyor; 140'ının (%64,8) eşi çalışmıyor; 23'ü (%10,6) evli olmayıp bekâr veya duldur. Tablo 3'teki medeni durum değişkeni sonuçlarına bakıldığında bekâr olan çalışanların sayısının bu tablo ile tutarlılık gösterdiği görülmektedir. Polislik mesleğinin çalışma şartlarının zorluğu nedeniyle düzenli bir aile yaşamına ihtiyaç duyulması çalışmayan eşin tercih edilmesinde etkili bir faktördür. Aşağıdaki şekilde çalışanların eşlerinin çalışma durumu gösterilmektedir.



Şekil 16: Emniyet Teşkilatında Çalışanların Eşlerinin Çalışma Durumuna Göre Dağılımları

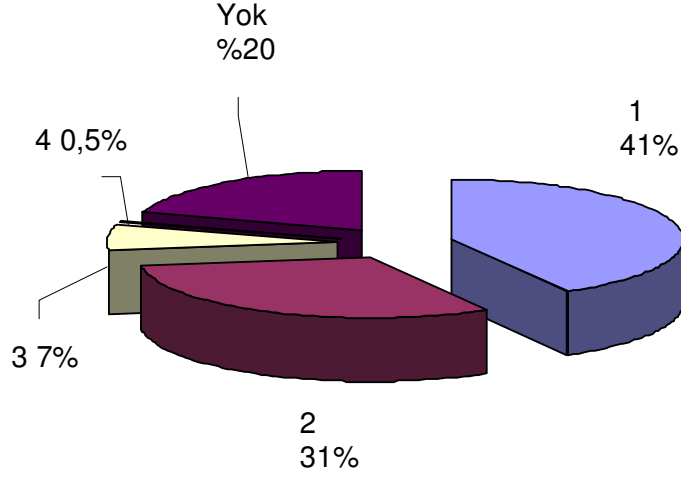
ae. Çocuk Sayısı Değişkeni

Ankete katılan 216 çalışanın çocuk sayılarını gösteren veriler Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5: Emniyet Teşkilatı Çalışanlarının Çocuklarının Sayısına Göre Dağılımları

Çocuk Sayısı	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
1	90	41,7	41,7	41,7
2	67	31,0	31,0	72,7
3	15	6,9	6,9	79,6
4	1	0,5	0,5	80,1
Yok	43	19,9	19,9	100,0
Toplam	216	100,0	100,0	

Ankete katılan 216 çalışanın 90'ının (%41,7) 1 çocuğu, 67'sinin (%31) 2 çocuğu, 15'inin (%6,9) 3 çocuğu, 1'inin (%0,5) 4 çocuğu vardır. 43'ünün (%19,9) ise hiç çocuğu yoktur. Polislerin çoğunluğunun (yaklaşık %73) bir veya iki çocuğu vardır. Söz edilen dağılım aşağıdaki şekilde gösterilmektedir.



Şekil 17: Emniyet Teşkilatı Çalışanlarının Çocuklarının Sayısına Göre Dağılımları

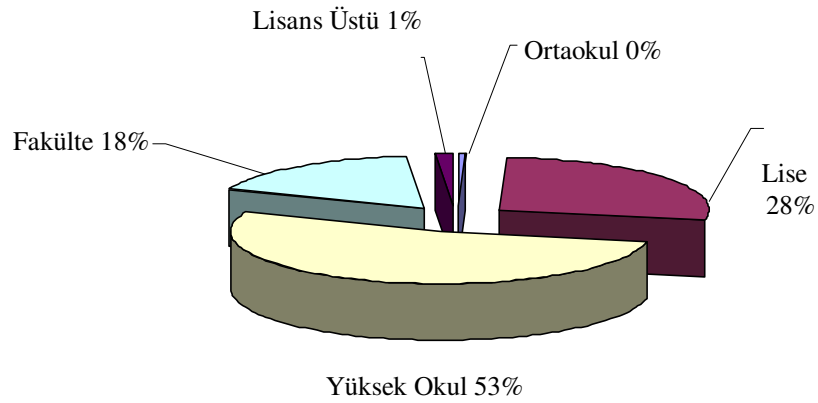
af. Eğitim Durumu Değişkeni

Ankete katılan 216 çalışanın eğitim durumunu gösteren veriler Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6: Emniyet Teşkilatı Çalışanlarının Eğitim Durumlarına Göre Dağılımları

Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Ortaokul	1	0,5	0,5	0,5
Lise	60	27,8	27,8	28,2
Yüksek Okul	114	52,8	52,8	81,0
Fakülte	38	17,6	17,6	98,6
Lisans Üstü	3	1,4	1,4	100,0
Toplam	216	100,0	100,0	

Ankete katılan 216 çalışanın 1'i (%0,5) ortaokul, 60'ı (%27,8) lise, 114'ü (%52,8) yüksek okul, 38'i (%17,6) fakülte, 3' (%1,4) lisansüstü eğitim almıştır. Personelin eğitim seviyesi yüksek okul ağırlıklıdır. Emniyet Teşkilatı'nın mesleki dersler ağırlıklı olarak hazırladığı, iki yıllık açık ğretim programını tamamlayan ve halen bu öğrenime devam eden pek çok personel bulunmaktadır. Bu nedenle şu anda mevcudun yarısı olan bu seviyenin, ileriki yıllarda daha da artacağı bilinmektedir. Çalışanların eğitim durumlarının dağılımı aşağıdaki şekilde daha açık gösterilmiştir.



şekil 18: Emniyet Teşkilatı alışanlarının Eğitim Durumlarına Göre Dağılımları

b. Araştırmanın Mesleki Demografik Bulguları

Araştırmanın mesleki demografik bulguları ankete cevap veren 216 çalışanın; rütbe değişkeni, birim değişkeni, toplam hizmet süresi değişkeni ve bu mesleği seçme nedeni değişkeninden oluşmaktadır.

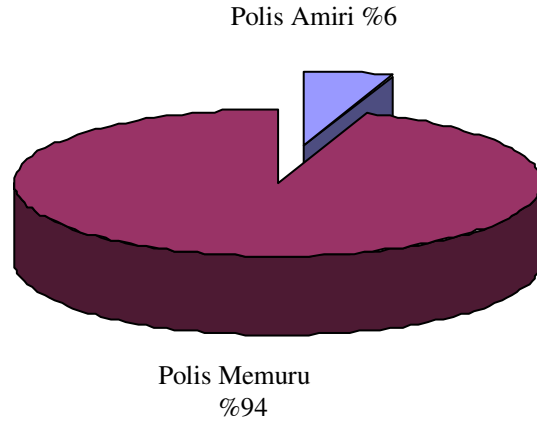
ba. Rütbe Değişkeni

Araştırmada ele alınan 216 çalışanın rütbeleri Tablo 7'de gösterilmektedir.

Tablo 7: Emniyet Teşkilatı Çalışanlarının Rütbelerine Göre Dağılımları

Rütbe	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Polis Amiri	15	6,9	6,9	6,9
Polis Memuru	201	93,1	93,1	100,0
Toplam	216	100,0	100,0	

Araştırmanın sınırlılıkları başlığı altında bahsedildiği gibi çalışanların rütbeleri iki sınıfta toplanmıştır. Buna göre ankete katılan 216 çalışanın 15'i (%6,9) Polis Amiri, yani Komiser, Başkomiser, Emniyet Amiri, 3. Sınıf Emniyet Müdürü veya 1. Sınıf Emniyet Müdürüdür; 201'i (%93,1) Polis Memurudur. Teknisyen Yardımcısı, Genel İdari Hizmetli Memur ve Doktor olan 3 çalışan da polis amiri grubunun içinde değerlendirilmiştir. Polis Memuru sayısı bütünün %93'ünü teşkil ederken Polis Amirlerinin sayısı yaklaşık %7'sini teşkil etmektedir. Emniyet Teşkilatında yapılan işler içerisinde memur sınıfı personeli ilgilendiren iş alanı daha fazla olduğundan ve amir sınıfı personel daha çok sevk ve idare boyutunda görev yaptığından atamalar buna göre yapılmaktadır. Bu nedenle amir sınıfı personel sayısı, memur sayısına göre nispeten çok daha azdır. Bunun yanı sıra amir sınıfı personel 2002 yılında planlanan norm kadro standartlarında belirlenen sayısında altındadır. Pek çok şube müdürlüğü, en az '4.Sınıf Emniyet Müdürü' rütbesinde personelin idaresinde faaliyet göstermesi gerekirken vekâleten 'Emniyet Amiri' veya 'Başkomiser' rütbesindeki personel tarafından idare edilmektedir. Bu durum, şark illerinde daha belirgin olarak görülmektedir.



Şekil 19: Emniyet Teşkilatı Çalışanlarının Rütbelere Göre Dağılımları

bb. Birim Değişkeni

Ankete katılan 216 çalışan çalıştığı birime göre sınıflandırırken 2'ye ayrılmışlardır. Birinci grup Büro Hizmeti (Masabaşı) Ağırlıklı Çalışan Birimler olarak adlandırılmakta ve Basın Protokol ve Halkla İlişkiler Büro Amirliği, Bilgi İşlem Şube Müdürlüğü, EKKM Şube Müdürlüğü, Eğitim Şube Müdürlüğü, Emniyet Polikliniği, Evrak Arşiv Şube Müdürlüğü, Havaalanı Şube Müdürlüğü, Lojistik Şube Müdürlüğü, Muhabere Elektronik Şube Müdürlüğü, Özel Kalem Büro Amirliği, Pasaport Şube Müdürlüğü, Personel Şube Müdürlüğü, Polisevi Şube Müdürlüğü, Rehberlik ve Danışmanlık Büro Amirliği, Sivil Savunma Büro Amirliği, Sosyal Hizmetler Şube Müdürlüğü, Trafik Tescil Şube Müdürlüğü, Yabancılar Şube Müdürlüğünden oluşmaktadır.

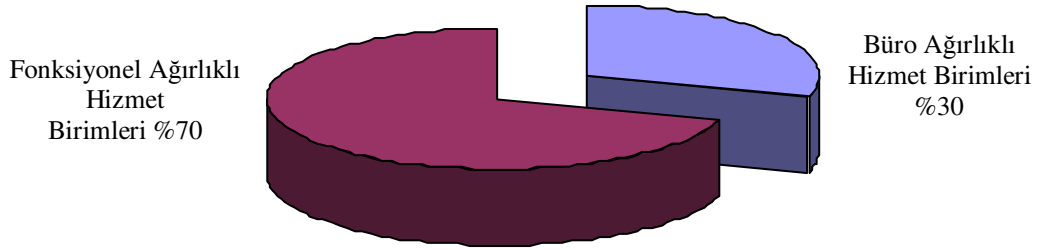
İkinci grup ise Fonksiyonel (Ekip) Ağırlıklı Birimler olarak adlandırılmakta ve Güvenlik Şube Müdürlüğü, Asayiş Şube Müdürlüğü, Bölge Trafik ve Denetleme Şube Müdürlüğü, Çevik Kuvvet Şube Müdürlüğü, Çocuk Şube Müdürlüğü, Çarşı Polis Merkezi Amirliği, İstihbarat Şube Müdürlüğü, Kaçakçılık Şube Müdürlüğü, Koruma Şube Müdürlüğü, Olay Yeri İnceleme ve Kimlik Tespit Şube Müdürlüğü, Önleyici Hizmetler Şube Müdürlüğü, Toplum Destekli Polislik Büro Amirliği, Özel Harekât

Şube Müdürlüğü, Yenişehir Polis Merkezi Amirliğinden oluşmaktadır. Bu gruplandırma dikkate alınarak Tablo 8 elde edilmiştir.

Tablo 8: Emniyet Teşkilatı Çalışanlarının Birimlerine Göre Dağılımları

Çalışılan Birim	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Büro Ağırlıklı Hizmet Birimleri	64	29,6	29,6	29,6
Fonksiyonel Ağırlıklı Hizmet Birimleri	152	70,4	70,4	100,0
Toplam	216	100,0	100,0	

Ankete katılan 216 çalışanın 64'ü (%29,6) büro hizmeti (masabaşı) ağırlıklı birimlerde; 152'si (%70,4) fonksiyonel (ekip) ağırlıklı birimlerde çalışmaktadır. Her şubeden katılan personel sayısı şubelerin toplam personel sayılarıyla orantılı olarak seçilmiştir. Bu nedenle genel mevcudu diğer birimlerden oldukça fazla olan Özel Harekât Şube Müdürlüğü, Önleyici Hizmetler Şube Müdürlüğü, Koruma Şube Müdürlüğü ve Çevik Kuvvet Şube Müdürlüğü'nden ankete katılan çalışan sayısı da diğer şubelere kıyasla daha fazladır.



Şekil 20: Emniyet Teşkilatı Çalışanlarının Birimlerine Göre Dağılımları

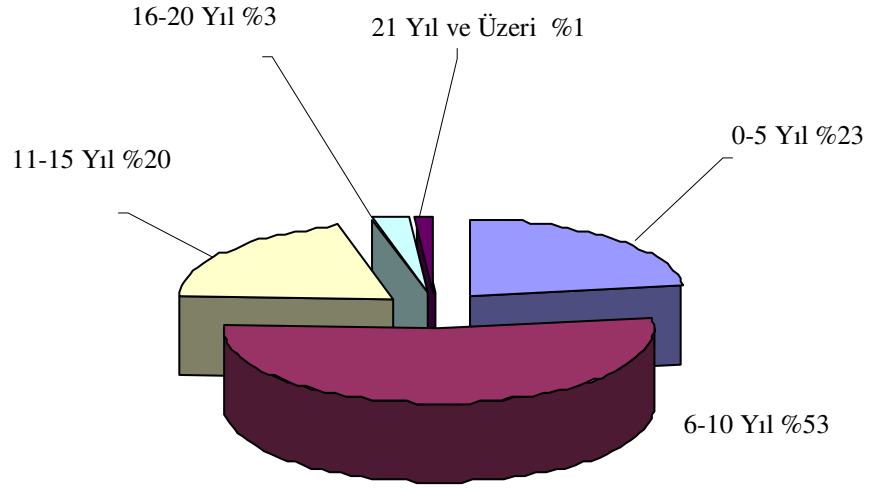
bc. Hizmet Süresi Değişkeni

Ankete katılan 216 çalışanın emniyet teşkilatında görev yaptıkları toplam hizmet süreleri dikkate alınarak yapılan sınıflandırma sonucunda Tablo 9 elde edilmiştir.

Tablo 9: Emniyet Teşkilatı Çalışanlarının Hizmet Sürelerine Göre Dağılımları

Hizmet Süresi	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
0-5 yıl	49	22,7	22,7	22,7
6-10 yıl	115	53,2	53,2	75,9
11-15 yıl	43	19,9	19,9	95,8
16-20 yıl	6	2,8	2,8	98,6
21 yıl ve üzeri	3	1,4	1,4	100,0
Toplam	216	100,0	100,0	

Ankete katılan 216 çalışanın 49'u (%22,7) 0-5 yıl, 115'i (%53,2) 6-10 yıl, 43'ü (%19,9) 11-15 yıl, 6'sı (%2,8) 16-20 yıl ve 3'ü (%1,4) 21 yıl ve üzeri süredir çalışan grubundadır. Tablo 2 de belirtildiği gibi çalışanların yarısından fazlası 31-35 yaş grubundadır. Bunlar mesleğinde tecrübe kazanması için ilk defa batı illerinde göreve başlatılan 3-8 yıldır görev yapan polislerdir. 41-45 ve üzeri yaş grubunu, ikinci kez şark iline gelen üst rütbeli personeldir. Bu nedenle, personelin %53,2'si 6-10 yıl arası dilimi teşkil ederken, az sayıda amir sınıfı personel, 16. hizmet yılının üzerindeyken şark ilinde görev yapmaktadır. Çalışanların hizmet sürelerine göre dağılımları aşağıdaki şekilde de gösterilmektedir.



Şekil 21: Emniyet Teşkilatı Çalışanlarının Hizmet Sürelerine Göre Dağılımları

bd. Mesleği Seçme Nedeni Değişkeni

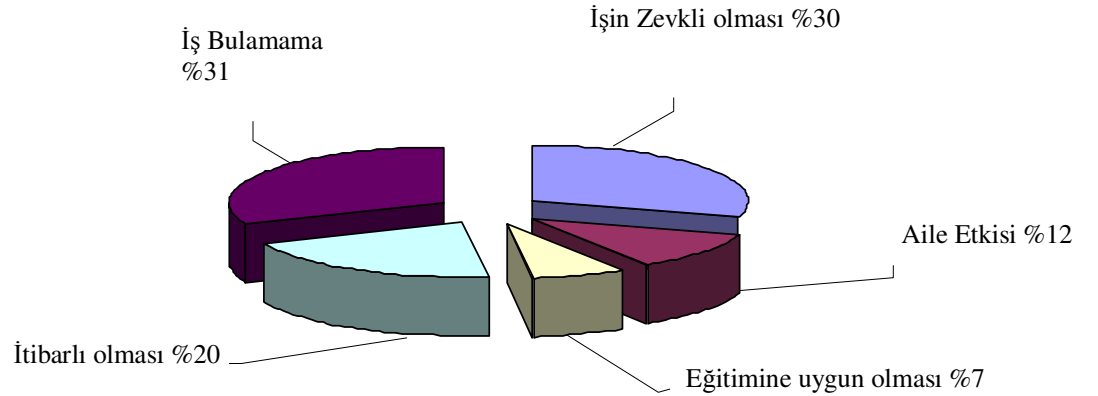
Tablo 10’da çalışanların mesleklerini seçme nedenine göre dağılımı verilmiştir.

Tablo 10: Emniyet Teşkilatı Çalışanlarının Mesleki Seçim Nedenlerine Göre Dağılımları

Mesleki Seçim Nedeni	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
İşin Zevkli Olması	64	29,6	29,6	29,6
Aile Etkisi	25	11,6	11,6	41,2
Eğitimime Uygun Olduğu İçin	15	6,9	6,9	48,1
İtibarlı Olması	44	20,4	20,4	68,5
İş Bulamama	68	31,5	31,5	100,0
Toplam	216	100,0	100,0	

Bu soruya, ankete katılan 216 çalışanın 64’ü (%29,6) ‘işin zevkli olması’, 25’i (%11,6) ‘aile etkisi’, 15’i (%6,9) ‘eğitimime uygun olduğu için’, 44’ü (%20,4) ‘itibarlı olması’ ve 68’i (%31,5) ‘iş bulamama’ cevaplarını vermişlerdir. Görüldüğü gibi, iş bulamadığı için polislik mesleğini seçenlerle zevkli buldukları için seçenlerin oranı aşağı yukarı aynıdır. Dolayısıyla bu mesleği mecbur kaldıkları için tercih edenler kadar severek tercih edenler de vardır. Bunda, çoğunluğunu erkeklerin oluşturduğu

çalışanların üniforma ve silaha olan özentilerinin etkisi olabilir. Hatta, Adnan Menderes Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyoloji Bölümü Öğretim Üyesi Doç. Dr. Gülsen Demir, Aydın İl Emniyet Müdürlüğü bünyesinde görevli bayan polislerle yaptığı mülakat sonucu, kadın polislerin mesleklerini seçerken en çok "üniformadan" ve sağladığı güçten etkilendiğini belirtmektedir [Milliyet Gazetesi, 29.08.2006]. Eğitimine uygun olduğu için bu mesleği seçtiğini belirtenler; lise mezunu olup bu mesleği seçmek için yeterli olduğunu, eğitimine göre iyi bir maaş ve sosyal haklara sahip olacağını düşünerek tercih edenlerle, Polis Akademisi'nde bu alanda eğitim alanlardır. Polislik mesleğini itibarlı bir meslek olarak görüp tercih edenler de azımsanmayacak bir oran teşkil etmektedir. Ailesinin etkisiyle bu mesleği seçenler ise genellikle ailenin aktif teşviğiyle değil, ailesinden bazı fertler (baba, amca, abi vb.) polis olduğu için etkilenecek polis olmaya karar verenlerdir. Aşağıdaki şekil yardımıyla çalışanların bu mesleği seçme nedenlerine göre dağılımları daha net görülmektedir.



Şekil 22: Emniyet Teşkilatı Çalışanlarının Meslek Seçim Nedenlerine Göre Dağılımları

2. Araştırmanın Önermeleri ve Değerlendirme Sonuçları

Yapılan bu araştırmanın amacı, Emniyet Teşkilatında çalışanların örgütsel streslerinin nelerden kaynaklandığını belirleyebilmektir. Bu amaca ulaşmak için demografik bulgulardan yararlanılmıştır.

Araştırmanın birinci aşamasında çalışanların örgütsel stres kaynaklarını belirleyebilmek için anketin ikinci bölümüne verdikleri yanıtlar betimleyici analizlerle incelenmiştir. Bu bölümde önermelerden yararlanılmamıştır, çünkü burdaki amaç sadece mevcut durumu ortaya koymaktır.

Araştırmanın ikinci aşamasında ise; çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel stres kaynakları arasındaki farklılıkları belirlemeye yönelik olarak 10 alt önermeden yararlanılmıştır.

Araştırmanın üçüncü ve son aşamasında ise, çalışanların örgütsel stres kaynaklarının birbirleri ile ilişkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Bu amaca yönelik olarak bir tek alt önermeden faydalanılmıştır.

Belirtilen 3 aşama aşağıda verilen 3 ana başlık altında detaylandırılmıştır.

a. Çalışanların Örgütsel Stres Kaynaklarının Tespiti

Araştırmanın amacına uygun olarak ilk bölümde örneklem içinde yer alan ve araştırmaya katkıda bulunan 216 çalışanın örgütsel stres kaynakları tespit edilmeye çalışılmıştır. Çalışanların anketin ikinci bölümünde yer alan beş alt kısma verdikleri yanıtlar dikkate alınarak betimleyici analiz yöntemi kullanılmıştır. Buna göre ortaya çıkan sonuçlar aşağıda Tablo 11'de gösterilmiştir.

**Tablo 11: Çalışanların Örgütsel Stres Kaynaklarının Tespiti İçin
Betimleyici Analiz**

		Minimum	Maximum	Ortalama	Standart Sapma
Yapılan İşle İlgili Doğrudan İlişkili Unsurlar	216	1,00	5,00	3,2454	,77019
Organizasyonda Oynanan Rol İle İlgili Unsurlar	216	1,00	5,00	2,8852	,92478
Mesleki İlerleme İle İlgili Unsurlar	216	1,00	5,00	3,0046	1,02701
İşyerindeki İlişkiler İle İlgili Unsurlar	216	1,00	4,83	2,5787	,79921
Örgüt Yapısı ve İklimi İle İlgili Unsurlar	216	1,00	5,00	3,3835	,99218

Tablo 11'e baktığımızda çalışanların anketin ikinci bölümdeki beş alt kısma verdikleri cevapların ortalamalarını ve standart sapmalarını görebilmekteyiz. Daha önceki bölümlerde bahsedildiği gibi anketin ikinci bölümü 5'li likert ölçeğine göre hazırlanmıştır. Çalışanların verdikleri cevaplar SPSS paket programına girilirken "kesinlikle katılıyorum" ifadesi 1 olarak kodlanırken, "kesinlikle katılmıyorum" ifadesi 5 olarak kodlanmıştır. Anketin ikinci bölümünde yer alan tüm sorular olumlu bir şekilde kurulmuştur. Buna göre, bir çalışanın bu bölümde yer alan herhangi bir soruya vermiş olduğu "katılıyorum" cevabı, o çalışanın memnunluğunu ifade etmektedir ve SPSS paket programında cevabı 2 olarak kodlanmıştır. İfadelere verilen yanıtların puanları arttıkça duyulan memnuniyetsizlik de artıyor anlamına gelmektedir. Tablo 11'e bakıldığında çalışanların her alt kısma verdikleri cevapların ortalamalarını görebilmekteyiz. Buna göre, 3,38 ortalamasıyla örgütsel stres kaynaklarından "**Örgüt Yapısı ve İklimi İle İlgili Unsurlar**" çalışanlar için en yüksek düzeyde stres kaynağı olarak belirlenmiştir. Bu cevap anketimizde 3 puanla ifade edilen 'kararsızım' cevabına karşılık gelmektedir. Hatta 0,4 küsuratıyla 'katılmıyorum' cevabına da yaklaşmaktadır. 2,57 ortalamasıyla "İşyerindeki İlişkiler İle İlgili Unsurlar" ise çalışanların en az etkilendiği örgütsel stres kaynaklarıdır. Bu cevap ise, katılımcıların 'katılıyorum' ile 'kararsızım' arasında cevaplar verdiğini ifade etmektedir. 216 çalışanın vermiş oldukları cevapların ortalamaları arasında çok büyük farklılıklar olmamasına rağmen, çalışanların örgütsel streslerinin daha çok örgüt yapısı ve iklimi ile ilgili unsurlardan kaynaklandığını söyleyebiliriz.

b. Çalışanların Örgütsel Stres Kaynakları ile Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Tespiti

Çalışanların demografik özellikleri; genel demografik özellikler ve mesleki demografik özellikler olarak iki alt başlık altında toplanmıştır.

ba. Çalışanların Genel Demografik Özellikleri ile Örgütsel Stres Kaynakları Arasındaki İlişkinin Tespiti

Çalışanların genel demografik özellikleri ile örgütsel stres kaynakları arasındaki ilişkiyi tespit edebilmek için altı alt önermeden yararlanılmıştır.

Önerme 1a: “Örgütsel stres kaynakları, çalışanların cinsiyetine göre farklılık göstermektedir.”

Önerme 1a'daki ifadeyi açıklayabilmek amacıyla çalışanların cinsiyetleri ile örgütsel stres kaynakları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak iki kategorik grup değişkeninin istatistiki olarak birbirlerinin aynı olup olmadıklarını tespit etmeye yarayan T- testi kullanılmıştır.

Tablo 12: Çalışanların Cinsiyetine Göre Ortalamalar ve T-testi Sonuçları

	Cinsiyet		F-test	Sig.
	Kadın	Erkek		
	Ortalama	Ortalama		
Yapılan İşle İlgili Doğrudan İlişkili Unsurlar	3.4316	3.2274	1.567	.271 .181
Organizasyonda Oynanan Rol İle İlgili Unsurlar	3.1263	2.8619	1.738	.235 .212
Mesleki İlerleme İle İlgili Unsurlar	3.5965	2.9475	.098	.008 .014
İşyerindeki İlişkiler İle İlgili Unsurlar	2.7544	2.5618	.101	.317 .356
Örgüt Yapısı ve İklimi İle İlgili Unsurlar	3.6316	3.3596	1.592	.255 .223

Tablo 12’de çalışanların kadın ve erkek olarak örgütsel stres kaynakları ile ilgili sorulara verdikleri yanıtların ortalamaları ve önermeyi test etmek amacıyla yapılan t-testi sonuçları görülmektedir. Çalışanların kadın ve erkek olarak mesleki ilerleme ile ilgili unsurlara vermiş oldukları yanıtların ortalamalarına baktığımızda bir farklılık olduğunu görebilmekteyiz. Bu farklılığın istatistikî açıdan anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla yaptığımız t-testi sonuçlarına göre, çalışanların cinsiyetlerine göre sadece **mesleki ilerleme ile ilgili unsurlara** verdikleri yanıtlar arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ($p=0,008 < 0.05$). Çalışanların beş örgütsel stres kaynağından sadece birinde cinsiyete göre bir farklılık bulunduğundan önerme 1a red edilir.

Kadın ve erkeklerin mesleki ilerleme ile ilgili örgütsel stres kaynaklarından farklı şekilde etkilendikleri anlaşılmaktadır. Kadın ve erkeklerin bu gruba verdikleri cevapların ortalamaları kadınlar için 3,6 ve erkekler içinse 2,9’dur. Kadınların mesleki ilerleme ile ilgili unsurlara daha olumsuz cevaplar verdiği görülmektedir. Emniyet teşkilatında terfi sistemi içinde erkeklerin kadınlara göre çok büyük farkla fazla olması bunda etkindir. 2008 yılı eylül ayında yapılan ‘Komiser Yardımcılığı Kursu Sınavı’nda puan sıralamasına göre 1000 polis memuru başarılı bulunarak 6 Ekim 2008 tarihinde 9 ay sürecek kursa alınmıştır. Ancak, bayan ve erkek polisler ayrı ayrı değerlendirilmektedir. Erkekler için 900, bayanlar için 100 kişilik kontenjan ayrılmıştır. Polis memuru bayanlar ise, cinsiyet farkı olmaksızın toplam kontenjana göre değerlendirilmek istemektedirler.

Bunun yanısıra, erkekler için dahi ağır koşullar taşıyan bir mesleğin bayan olarak mensubu olmak da bu sonuçta etkindir. Uzun saatler boyu yorucu şartlarda çalışan kadın çalışanların evlerinde de pekçok görevleri vardır. Bayan polislerin eşleri de genelde polis olduğundan ev işi ve çocuk bakımı gibi sorumlulukları eşleri tarafından yeterince paylaşılammaktadır. Bu sebeplerden bayan polisler, erkeklere göre mesleki ilerleme konusunda daha fazla stres algılamaktadırlar.

Önerme 1b: “Örgütsel stres kaynakları, çalışanların yaşlarına göre farklılık göstermektedir.”

Önerme 1b'deki ifadeyi açıklayabilmek amacıyla çalışanların yaşları ile örgütsel stres kaynakları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak Varyans Analizi kullanılmıştır.

Tablo 13: Çalışanların Yaşlarına Göre Ortalamalar ve ANOVA Testi Sonuçları

	Yaş Grupları					Sig.
	20-25	26-30	31-35	36-40	41-45 ve üzeri	
	Ortalama	Ortalama	Ortalama	Ortalama	Ortalama	
Yapılan İşle İlgili Doğrudan İlişkili Unsurlar	3.2882	3.2560	3.2595	3.1667	3.1167	.969
Organizasyonda Oynanan Rol İle İlgili Unsurlar	2.6941	3.0960	2.8052	2.9704	2.8333	.352
Mesleki İlerleme İle İlgili Unsurlar	3.1569	3.1600	2.9569	2.7778	3.2222	.504
İşyerindeki İlişkiler İle İlgili Unsurlar	2.7941	2.6233	2.5862	2.3025	2.6944	.315
Örgüt Yapısı ve İklimi İle İlgili Unsurlar	3.5196	3.5033	3.3736	3.1420	3.2778	.608

Tablo 13’de çalışanların yaş gruplarına göre örgütsel stres kaynakları ile ilgili sorulara verdikleri yanıtların ortalamaları ve önermeyi test etmek amacıyla yapılan Anova testinin sonuçları yer almaktadır. Çalışanların yaş gruplarına göre vermiş oldukları yanıtların ortalamalarına baktığımızda büyük bir farklılık olmadığını görebilmekteyiz. Var olan farklılığın istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan Anova testi sonuçlarına göre, çalışanların örgütsel stres kaynakları ile yaşları arasında bir ilişki olmadığı ($>0,05$) görülmektedir. Buna göre önerme 1b red edilir.

Önerme 1c: “Örgütsel stres kaynakları, çalışanların medeni durumuna göre farklılık göstermektedir.”

Önerme 1c’deki ifadeyi açıklayabilmek amacıyla çalışanların medeni durumları ile örgütsel stres kaynakları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak T-testi kullanılmıştır.

Tablo 14: Çalışanların Medeni Durumuna göre Ortalamalar ve T-testi Sonuçları

	Medeni Durum		F-Test	Sig.
	Evli	Bekar		
	Ortalama	Ortalama		
Yapılan İşle İlgili Doğrudan İlişkili Unsurlar	3.2591	3.1304	.289	.450 .414
Organizasyonda Oynanan Rol İle İlgili Unsurlar	2.8933	2.8174	1.311	.711 .674
Mesleki İlerleme İle İlgili Unsurlar	3.0052	3.0000	2.244	.982 .979
İşyerindeki İlişkiler İle İlgili Unsurlar	2.5864	2.5145	.409	.685 .673
Örgüt Yapısı ve İklimi İle İlgili Unsurlar	3.3610	3.5725	.912	.335 .300

Tablo 14’de çalışanların medeni durumlarına göre örgütsel stres kaynakları ile ilgili sorulara vermiş oldukları yanıtların ortalamaları ve önermeyi test etmek amacıyla yapılan T-testi testinin sonuçları yer almaktadır. T-testi sonuçlarına bakıldığında hiçbir p değerinin 0,05’ten küçük olmadığı görülmektedir. Buna göre çalışanların örgütsel stres kaynakları medeni durumlarına göre farklılık göstermemektedir. Sonuç olarak önerme 1c red edilir.

Önerme 1d: “Örgütsel stres kaynakları, çalışanların eşlerinin çalışma durumuna göre farklılık göstermektedir.”

Önerme 1d’deki ifadeyi açıklayabilmek amacıyla çalışanların eşlerinin çalışma durumu ile örgütsel stres kaynakları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak iki

kategorik grup değişkeninin istatistiki olarak birbirilerinin aynı olup olmadıklarını tespit etmeye yarayan T- testi kullanılmıştır.

Örnekleme içinde yer alan 216 çalışandan 23'ü evli olmadığından geriye kalan 193 evli çalışandan 53'ünün eşi çalışmakta 140'ının eşi çalışmamaktadır. Hipotezin içeriği gereği evli olmayan çalışanları analiz dışı bırakarak 193 çalışan üzerinden eşi çalışanlar ve eşi çalışmayanlar olmak üzere iki grup için t-testi yapılmıştır.

Tablo 15: Çalışanların Eşlerinin Çalışma Durumuna Göre Ortalamalar ve T-testi Sonuçları

	Eşiniz Çalışıyor Mu?		F-test	Sig.
	Evet	Hayır		
	Ortalama	Ortalama		
Yapılan İşle İlgili Doğrudan İlişkili Unsurlar	3.2679	3.2557	2.279	.923 .930
Organizasyonda Oynanan Rol İle İlgili Unsurlar	3.0038	2.8514	1.942	.317 .364
Mesleki İlerleme İle İlgili Unsurlar	3.3648	2.8690	.691	.003 .006
İşyerindeki İlişkiler İle İlgili Unsurlar	2.6258	2.5714	2.738	.677 .703
Örgüt Yapısı ve İklimi İle İlgili Unsurlar	3.3994	3.3464	2.213	.744 .758

Tablo 15'de 193 evli çalışanın eşlerinin çalışma durumuna göre örgütsel stres kaynakları ile ilgili sorulara vermiş oldukları yanıtların ortalamaları ve önermeyi test etmek amacıyla yapılan t-testi sonuçları yer almaktadır. Ortalamalara bakıldığında, evli çalışanların eşlerinin çalışma durumlarına göre mesleki ilerleme ile ilgili sorulara vermiş oldukları yanıtların ortalamaları arasında önemli bir farklılık olduğu görülmektedir. Bu farklılığın istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan t-testi sonuçlarına göre, ortalamalar arasında görülen bu farklılığın istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ($p=0,003<0,05$). Önermenin içeriği gereği, beş örgütsel stres kaynağından sadece birinde evli çalışanların eşlerinin çalışma durumuna göre farklılık olmasından ötürü önerme 1d red edilir.

Buna göre, eşi çalışan ve çalışmayanların **mesleki ilerleme ile ilgili örgütsel stres kaynaklarından** farklı şekilde etkilendikleri anlaşılmaktadır. Çalışanların, bu örgütsel stres faktörü grubuna verdikleri cevapların ortalamaları, eşi çalışanlar için 3,4 ve çalışmayanlar için ise 2,7'dir. Çalışanlar (özellikle %91'lik çoğunluklarıyla erkek çalışanlar) dan eşlerinin çalıştığını belirtenler, evlerindeki sorumlulukları da mümkün olduğunca eşleriyle paylaşmak zorundadırlar. Bu nedenle, mesleki ilerleme ile ilgili stres unsurlarından daha fazla etkilenmektedirler. Konuyla ilgili olarak sonuç bölümünde daha ayrıntılı bilgi verilmiştir.

Önerme 1e: “Örgütsel stres kaynakları, çalışanların çocuk sayılarına göre farklılık göstermektedir.”

Önerme 1e'deki ifadeyi açıklayabilmek amacıyla çalışanların çocuk sayıları ile örgütsel stres kaynakları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak Varyans Analizi kullanılmıştır.

Tablo 16: Çalışanların Çocuk Sayılarına Göre Ortalamalar ve ANOVA Testi Sonuçları

	Çocuk Sayıları					Sig.
	1	2	3	4	Yok	
	Ortalama	Ortalama	Ortalama	Ortalama	Ortalama	
Yapılan İşle İlgili Doğrudan İlişkili Unsurlar	3.3367	3.0836	3.3200	4.0000	3.2628	.255
Organizasyonda Oynanan Rol İle İlgili Unsurlar	3.0000	2.7134	3.0800	2.0000	2.8651	.259
Mesleki İlerleme İle İlgili Unsurlar	3.1000	2.8109	3.2222	2.0000	3.0543	.300
İşyerindeki İlişkiler İle İlgili Unsurlar	2.6685	2.4751	2.8222	1.8333	2.4845	.276
Örgüt Yapısı ve İklimi İle İlgili Unsurlar	3.3796	3.2239	3.8778	4.6667	3.4380	.122

Tablo 16'da çalışanların çocuk sayılarına göre örgütsel stres kaynakları ile ilgili sorulara vermiş oldukları yanıtların ortalamaları ve önermeyi test etmek amacıyla yapılan Anova testinin sonuçları yer almaktadır. Anova testi sonuçlarına bakıldığında

çalışanların çocuk sayıları ile örgütsel stres kaynakları arasında herhangi bir ilişkinin olmadığı görülmektedir. Buna göre önerme 1e red edilir.

Önerme 1f: “Örgütsel stres kaynakları, çalışanların eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.”

Önerme 1f’deki ifadeyi açıklayabilmek amacıyla çalışanların eğitim durumları ile örgütsel stres kaynakları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak Varyans Analizi kullanılmıştır.

Tablo 17: Çalışanların Eğitim Durumuna Göre Ortalamalar ve ANOVA Testi Sonuçları

	Eğitim Durumu					Sig.
	Ortaokul	Lise	Yüksekokul	Fakülte	Lisansüstü	
	Ortalama	Ortalama	Ortalama	Ortalama	Ortalama	
Yapılan İşle İlgili Doğrudan İlişkili Unsurlar	3.0000	3.1450	3.3105	3.2368	2.9667	.678
Organizasyonda Oynanan Rol İle İlgili Unsurlar	2.6000	2.7600	2.9719	2.8474	2.6667	.661
Mesleki İlerleme İle İlgili Unsurlar	4.0000	2.9278	3.0263	3.0439	2.8889	.843
İşyerindeki İlişkiler İle İlgili Unsurlar	2.3333	2.5944	2.6009	2.5351	2.0556	.811
Örgüt Yapısı ve İklimi İle İlgili Unsurlar	4.3333	3.5250	3.3289	3.3509	2.7222	.429

Tablo 17’de çalışanların eğitim durumlarına göre örgütsel stres kaynakları ile ilgili sorulara vermiş oldukları yanıtların ortalamaları ve önermeyi test etmek amacıyla yapılan Anova testi sonuçları yer almaktadır. Hem ortalamalara hem de Anova testi sonuçlarına bakıldığında çalışanların eğitim durumları ile örgütsel stres kaynakları arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmektedir. Buna göre önerme 1f red edilir.

b.b. Çalışanların Mesleki Demografik Özellikleri ile Örgütsel Stres Kaynakları Arasındaki İlişkinin Tespiti

Çalışanların mesleki demografik özellikleri ile örgütsel stres kaynakları arasındaki ilişkiyi tespit edebilmek için dört alt hipotezden yararlanılmıştır.

Önerme 1g: “Örgütsel stres kaynakları, çalışanların rütbelerine göre farklılık göstermektedir.”

Önerme 1g'deki ifadeyi açıklayabilmek amacıyla çalışanların rütbeleri ile örgütsel stres kaynakları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak T-testi kullanılmıştır.

Tablo 18: Çalışanların Rütbelerine Göre Ortalamalar ve T-testi

Sonuçları

	Rütbe		F-Test	Sig.
	Polis Amiri	Polis Memuru		
	Ortalama	Ortalama		
Yapılan İşle İlgili Doğrudan İlişkili Unsurlar	2.8200	3.2771	.004	.026 .036
Organizasyonda Oynanan Rol İle İlgili Unsurlar	2.4400	2.9184	.442	.053 .107
Mesleki İlerleme İle İlgili Unsurlar	2.6444	3.0315	1.873	.160 .253
İşyerindeki İlişkiler İle İlgili Unsurlar	2.1111	2.6136	.035	.018 .029
Örgüt Yapısı ve İklimi İle İlgili Unsurlar	2.8778	3.4212	.316	.040 .060

Tablo 18'de çalışanların rütbelerine göre örgütsel stres kaynakları ile ilgili sorulara vermiş oldukları yanıtların ortalamaları ve önermeyi test etmek amacıyla yapılan T-testi testi sonuçları yer almaktadır. T-testi sonuçlarına bakıldığında çalışanların rütbeleri ile örgütsel stres kaynaklarının üç alt grubu arasında anlamlı bir ilişki (cevaplar arasında istatistiki olarak anlamlı fark) bulunmuştur. **Yapılan işle ilgili doğrudan ilişkili unsurların** p değeri 0,026 (<0,05), **işyerindeki ilişkiler ile ilgili**

unsurların p değeri 0,018 ($<0,05$) ve **örgüt yapısı ve iklimi ile ilgili unsurların** p değeri 0,040 ($<0,05$)' dir. Çalışanların rütbeleri ile örgütsel stres kaynaklarının 3'ü arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş, 2'sinde ise verilen yanıtlar arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark tespit edilememiştir. 5 alt grubun 3'üne göre anlamlı fark bulunduğundan önerme 1g kabul edilir.

* Yapılan işle doğrudan ilişkili unsurlar 0,05'lik hata payının altında olduğundan rütbelerle arasında anlamlı bir ilişki olduğu kabul edilmiştir. Tablo 18'de görüldüğü üzere, çalışanların bu örgütsel stres faktörü grubuna verdikleri cevabın ortalamaları polis amirleri için 2,8 ve polis memurları için 3,3'tür. Polislerin yapılan işle doğrudan ilişkili örgütsel stres kaynaklarından daha fazla memnuniyetsizlik duyduğu anlaşılmaktadır.

* İşyerindeki ilişkiler ile ilgili unsurların 0,05'lik hata payının altında olduğundan rütbelerle arasında anlamlı bir ilişki olduğu kabul edilmiştir. Tablo 18'de görüldüğü üzere, çalışanların bu örgütsel stres faktörü grubuna verdikleri cevabın ortalamaları polis amirleri için 2,1 ve polis memurları için 2,6'dır. Ortalamaların 3'ten düşük olduğundan sonuç olumludur diyebiliriz. Polis amirlerinin 2,1 ortalama ile işyerindeki ilişkiler ile ilgili unsurlara 'katılıyorum' cevabını verdikleri görülmektedir. Polis memurlarının cevabı da olumsuz olmamakla beraber 'kararsızım' yanıtına karşılık gelmektedir.

* Örgüt yapısı ve iklimi ile ilgili unsurlar 0,05'lik hata payının altında olduğundan rütbelerle arasında anlamlı bir ilişki olduğu kabul edilmiştir. Tablo 18'de görüldüğü üzere, çalışanların bu örgütsel stres faktörü grubuna verdikleri cevabın ortalamaları polis amirleri için 2,9 ve polis memurları için 3,4'tür. Polislerin Örgüt yapısı ve iklimi ile ilgili stres kaynaklarından daha fazla memnuniyetsizlik duyduğu anlaşılmaktadır. Bu grupta en çok işiyle ilgili olarak görüşü alınma, önemsenme gibi takdir edilmeye ilgili ifadeler yer almaktadır. Emniyet Teşkilatının karar mekanizmasının işlerliğini polis amirleri sağlamaktadır. Polis memurlarının verdiği yanıtlarla amirlerin yanıtların arasında anlamlı bir fark bulunmasında daha çok bu

ifadeler belirleyicidir. Çünkü ücretin tatminkar olmayışı, emeklilik kaygısı gibi diğer ifadelerden duyulacak memnuniyetsizlik tüm çalışanlar için aynı ölçüdedir.

Önerme 1h: “Örgütsel stres kaynakları, çalışanların buldukları birimlere göre farklılık göstermektedir.”

Önerme 1h'daki ifadeyi açıklayabilmek amacıyla çalışanların buldukları birimler ile örgütsel stres kaynakları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak T-Testi kullanılmıştır.

Tablo 19: Çalışanların Buldukları Birimlere Göre Ortalamalar ve T-testi Sonuçları

	Birim		F-test	Sig.
	Büro Hizmetleri	Fonksiyonel Hizmetler		
	Ortalama	Ortalama		
Yapılan İşle İlgili Doğrudan İlişkili Unsurlar	3,3172	3,2151	,828	,375 ,337
Organizasyonda Oynanan Rol İle İlgili Unsurlar	2,9062	2,8763	,417	,829 ,824
Mesleki İlerleme İle İlgili Unsurlar	3,1250	2,9539	,087	,265 ,255
İşyerindeki İlişkiler İle İlgili Unsurlar	2,6068	2,5669	2,605	,739 ,724
Örgüt Yapısı ve İklimi İle İlgili Unsurlar	3,2474	3,4408	1,294	,192 ,176

Tablo 19'da çalışanların buldukları birimlere göre örgütsel stres kaynakları ile ilgili sorulara vermiş oldukları yanıtların ortalamaları ve önermeyi test etmek amacıyla yapılan t-testi sonuçları yer almaktadır. Buna göre, çalışanların buldukları birimler ile örgütsel stres kaynakları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Dolayısıyla önerme 1h red edilir.

Önerme 1i: “Örgütsel stres kaynakları, çalışanların hizmet sürelerine göre farklılık göstermektedir.”

Önerme 1i’deki ifadeyi açıklayabilmek amacıyla çalışanların hizmet süreleri ile örgütsel stres kaynakları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak Varyans Analizi kullanılmıştır.

Tablo 20: Çalışanların Hizmet Sürelerine Göre Ortalamalar ve ANOVA test Sonuçları

	Hizmet Süresi					Sig.
	0-5 Yıl	6-10 Yıl	11-15 Yıl	16-20 Yıl	21 Yıl ve üzeri	
	Ortalama	Ortalama	Ortalama	Ortalama	Ortalama	
Yapılan İşle İlgili Doğrudan İlişkili Unsurlar	3.3286	3.3470	2.8907	3.2833	3.0000	.016
Organizasyonda Oynanan Rol İle İlgili Unsurlar	2.9102	2.9739	2.6000	3.1333	2.6667	.216
Mesleki İlerleme İle İlgili Unsurlar	3.1293	3.1159	2.5814	3.1667	2.4444	.032
İşyerindeki İlişkiler İle İlgili Unsurlar	2.5986	2.6478	2.3915	2.2778	2.8889	.338
Örgüt Yapısı ve İklimi İle İlgili Unsurlar	3.3980	3.4696	3.1395	3.5000	3.1111	.439

Tablo 20’de çalışanların hizmet sürelerine göre örgütsel stres kaynakları ile ilgili sorulara vermiş oldukları yanıtların ortalamaları ve önermeyi test etmek amacıyla yapılan Anova testi sonuçları yer almaktadır. Anova testi sonuçlarına göre çalışan hizmet süreleri bakımından **yapılan işle doğrudan ilişkili unsurlar** ve **mesleki ilerleme ile ilgili unsurlar** arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p=0,016$; $p=0,032<0,05$). Farklı hizmet süresi kategorisindeki çalışanların, yapılan işle ilgili doğrudan ilişkili ve mesleki ilerleme ile ilgili örgütsel stres faktörlerinden farklı şekilde etkilenerek farklı cevaplar verdikleri görülmektedir. Varyans analizinin doğası gereği bu iki farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını bulmak üzere Post Hoc testi yapılmıştır.

Tablo 21: Çalışanların Hizmet Süreleri ve Yapılan İşle Doğrudan İlişkili Unsurlar ve Mesleki İlerleme İle İlgili Unsurlar Post Hoc Testi

	(I) HİZMET SÜRESİ	(J) HİZMET SÜRESİ	(I-J) Ortalama Farkı	Standart Hata	Önem	95% Güven Aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
Yapılan İşle İlgili Doğrudan İlişkili Unsurlar	0-5	6-10	-,0184	,12887	1,000	-,3730	,3362
		11-15	,4379*	,15785	,047	,0035	,8722
		16-20	,0452	,32674	1,000	-,8538	,9443
		21 ve üzeri	,3286	,44930	,949	-,9077	1,5648
	6-10	0-5	,0184	,12887	1,000	-,3362	,3730
		11-15	,4563*	,13503	,008	,0847	,8278
		16-20	,0636	,31634	1,000	-,8068	,9340
		21 ve üzeri	,3470	,44180	,935	-,8687	1,5626
	11-15	0-5	-,4379*	,15785	,047	-,8722	-,0035
		6-10	-,4563*	,13503	,008	-,8278	-,0847
		16-20	-,3926	,32922	,756	-1,2985	,5132
		21 ve üzeri	-,1093	,45110	,999	-1,3505	1,1319
	16-20	0-5	-,0452	,32674	1,000	-,9443	,8538
		6-10	-,0636	,31634	1,000	-,9340	,8068
11-15		,3926	,32922	,756	-,5132	1,2985	
21 ve üzeri		,2833	,53417	,984	-1,1864	1,7531	
21 ve üzeri	0-5	-,3286	,44930	,949	-1,5648	,9077	
	6-10	-,3470	,44180	,935	-1,5626	,8687	
	11-15	,1093	,45110	,999	-1,1319	1,3505	
	16-20	-,2833	,53417	,984	-1,7531	1,1864	
Mesleki İlerleme İle İlgili Unsurlar	0-5	6-10	,0133	,17252	1,000	-,4614	,4880
		11-15	,5479	,21132	,075	-,0336	1,1293
		16-20	-,0374	,43740	1,000	-1,2409	1,1661
		21 ve üzeri	,6848	,60147	,786	-,9701	2,3398
	6-10	0-5	-,0133	,17252	1,000	-,4880	,4614
		11-15	,5345*	,18077	,028	,0372	1,0319
		16-20	-,0507	,42349	1,000	-1,2159	1,1145
		21 ve üzeri	,6715	,59143	,788	-,9558	2,2988
	11-15	0-5	-,5479	,21132	,075	-1,1293	,0336
		6-10	-,5345*	,18077	,028	-1,0319	,0372
		16-20	-,5853	,44072	,674	-1,7979	,6274
		21 ve üzeri	,1370	,60389	,999	-1,5246	1,7985
	16-20	0-5	,0374	,43740	1,000	-1,1661	1,2409
		6-10	,0507	,42349	1,000	-1,1145	1,2159
11-15		,5853	,44072	,674	-,6274	1,7979	
21 ve üzeri		,7222	,71508	,851	-1,2453	2,6898	
21 ve üzeri	0-5	-,6848	,60147	,786	-2,3398	,9701	
	6-10	-,6715	,59143	,788	-2,2988	,9558	
	11-15	-,1370	,60389	,999	-1,7985	1,5246	
	16-20	-,7222	,71508	,851	-2,6898	1,2453	

* Alfa=0,05' e göre fark anlamlıdır.

Tablo 21'de gösterilen Post Hoc testine göre her iki bölümdeki farklılık da “11-15” yıl grubundan kaynaklanmaktadır. Ancak çalışanların beş örgütsel stres kaynağından sadece ikisinde hizmet süreleri bakımından anlamlı bir farklılık bulunduğu için önerme 1i red edilir.

Önerme 1j: “Örgütsel stres kaynakları, çalışanların bu mesleği seçme nedenlerine göre farklılık göstermektedir.”

Önerme 1j’deki ifadeyi açıklayabilmek amacıyla çalışanların bu mesleği seçme nedenleri ile örgütsel stres kaynakları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak Varyans Analizi kullanılmıştır.

Tablo 22: Çalışanların Mesleği Seçme Nedenlerine Göre Ortalamalar ve ANOVA test Sonuçları

	Mesleği Seçme Nedeni					Sig.
	Zevkli	Aile Etkisi	Eğitime Uygun	İtibarlı Olması	İş Bulamama	
	Ortalama	Ortalama	Ortalama	Ortalama	Ortalama	
Yapılan İşle İlgili Doğrudan İlişkili Unsurlar	3.0266	3.3000	2.9933	3.1636	3.5397	.001
Organizasyonda Oynanan Rol İle İlgili Unsurlar	2.7875	2.9520	2.3467	2.7773	3.1412	.018
Mesleki İlerleme İle İlgili Unsurlar	2.8854	2.8133	2.3778	2.8788	3.4069	.001
İşyerindeki İlişkiler İle İlgili Unsurlar	2.4453	2.4133	2.2667	2.6591	2.7819	.039
Örgüt Yapısı ve İklimi İle İlgili Unsurlar	3.1146	3.3933	2.7333	3.5265	3.6838	.001

Tablo 22’de çalışanların bu mesleği seçme nedenlerine göre örgütsel stres kaynakları ile ilgili sorulara vermiş oldukları yanıtların ortalamaları ve önermeyi test etmek amacıyla yapılan Anova testi sonuçları yer almaktadır. Anova testi sonuçlarına göre çalışanların bu mesleği seçme nedenleri bakımından tüm örgütsel stres kaynaklarında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır ($p=0,001$; $p=0,018$; $p=0,001$; $p=0,039$; $p=0,001<0,05$). Bu farklılıkların hangi gruptan kaynaklandığını bulmak amacıyla yapılan Post Hoc testine göre ise tüm bölümlerdeki farklılığın “iş bulamama” nedeninden kaynaklandığı ortaya çıkmıştır. Çalışanların beş örgütsel stres kaynağının tümünde bu mesleği seçme nedenleri bakımından anlamlı bir farklılık bulunduğundan önerme 1j kabul edilebilir. Tablo 22’nin verileri dikkate alındığında iş bulamama sütununda yer alan ortalamaların diğer sütunlardaki ortalamalara kıyasla daha yüksek olduğu görülmektedir. Başka iş bulamadığı için bu mesleği seçen meslek mensupları, örgütsel stres kaynaklarından daha fazla etkilenmektedir. ‘Kararsızım’ ile

'katılmıyorum' arasında seyreden cevaplarından, memnuniyetsizliklerinin diğerlerinden daha fazla olduğu anlaşılmaktadır.

c. Çalışanların Örgütsel Stres Kaynaklarının Birbirleri Arasındaki İlişkinin Tespiti

Çalışanların örgütsel stres kaynaklarının birbirleri arasındaki ilişkinin tespiti için kurulan ikinci önermeyi test etmek üzere bir alt önermeden yararlanılmıştır.

Önerme 2a: “Çalışanların örgütsel stres kaynaklarının birbirleri arasında ilişki vardır.”

Önerme 2a'daki ifadeyi açıklayabilmek amacıyla çalışanların örgütsel stres kaynaklarının birbirleriyle arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak; iki numerik değişkenin bağımlı olup olmadığını ve bağımlılık derecelerini tespit etmeye yarayan Korelasyon analizi yapılmıştır.

Tablo 23: Çalışanların Örgütsel Stres Kaynaklarının Birbirleri Arasındaki İlişkiyi Bulmaya Yönelik Korelasyon Analizi

		Yapılan İşle İlgili Doğrudan İlişkili Unsurlar	Organizasyonda Oynanan Rol İle İlgili Unsurlar	Mesleki İlerleme İle İlgili Unsurlar	İşyerindeki İlişkiler İle İlgili Unsurlar	Örgüt Yapısı ve İklimi İle İlgili Unsurlar
Yapılan İşle İlgili Doğrudan İlişkili Unsurlar	Pearson Correlation	1	.582(**)	.433(**)	.426(**)	.495(**)
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	216	216	216	216	216
Organizasyonda Oynanan Rol İle İlgili Unsurlar	Pearson Correlation	.582(**)	1	.540(**)	.484(**)	.506(**)
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	216	216	216	216	216
Mesleki İlerleme İle İlgili Unsurlar	Pearson Correlation	.433(**)	.540(**)	1	.497(**)	.485(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	216	216	216	216	216
İşyerindeki İlişkiler İle İlgili Unsurlar	Pearson Correlation	.426(**)	.484(**)	.497(**)	1	.509(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	216	216	216	216	216
Örgüt Yapısı ve İklimi İle İlgili Unsurlar	Pearson Correlation	.495(**)	.506(**)	.485(**)	.509(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	216	216	216	216	216

** Korelasyon 0.01 seviyesinde anlamlıdır (2-tarafli)

Tablo 23 verileri dikkate alındığında tüm örgütsel stres kaynaklarının birbiri arasındaki ilişki derecesini gösteren significant satırındaki değerlerin hepsi 0 (sıfır) dır. Bu da tüm örgütsel stres kaynaklarının birbirleri ile (%1 hata payıyla) anlamlı tam bir ilişki içinde olduğunu, her bir örgütsel stres kaynağının bir diğerinden bağımsız düşünülmebileceğini göstermektedir. Buna göre önerme 2a kabul edilir.

Tablo 24: Örgütsel Stres Kaynaklarının Birbiri Arasındaki İlişki

ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARININ BİRBİRİ ARASINDAKİ İLİŞKİ		
A	Yapılan İşle İlgili Doğrudan İlişkili Unsurlar	Yapılan İşle İlgili Doğrudan İlişkili Unsurlar
1	İşlerimi yetiştirmekte zaman sıkıntısı..	İşlerimi yetiştirmekte zaman sıkıntısı..
2	Çalışma ortamım yeterli derecede rahat (ısı, nem, vb.	Çalışma ortamım yeterli derecede rahat (ısı, nem, vb.
3	İşimden arta kalan zamanda aileme..yeterli zaman..	İşimden arta kalan zamanda aileme..yeterli zaman..
4	Çalışma koşullarım ağır değil,çalışma ..	Çalışma koşullarım ağır değil,çalışma ..
5	Çalışırken kullandığım araç gereç ve t..	Çalışırken kullandığım araç gereç ve t..
6	Çalışma saatlerim düzenli	Çalışma saatlerim düzenli
7	İşyerimdeki sorunlarım aile hayatıma yansımıyor	İşyerimdeki sorunlarım aile hayatıma yansımıyor
8	Tatil sürelerim yeterli, dinlenme ve eğlenceye..	Tatil sürelerim yeterli, dinlenme ve eğlenceye..
9	Yaptığım işler değişik ve renkli, sıkıcı..	Yaptığım işler değişik ve renkli, sıkıcı..
10	Mesleğim toplum içinde itibar görüyor	Mesleğim toplum içinde itibar görüyor
B	Organizasyonda Oynanan Rol İle İlgili Unsurlar	Organizasyonda Oynanan Rol İle İlgili Unsurlar
11	İşimde yetki ve sorumluluk dağılımı d..	İşimde yetki ve sorumluluk dağılımı d..
12	Görev ile ilgili sorumluluklarım açık, benden ne istendiğini biliyorum	Görev ile ilgili sorumluluklarım açık, benden ne istendiğini biliyorum
13	Birden çok kişiye karşı aynı anda sorumlu değilim, üstüme karşı so..	Birden çok kişiye karşı aynı anda sorumlu değilim, üstüme karşı so..
14	Birbiriyle çelişen görevler yapmam gerekmiyor, rol belirsizliği yaşamıyorum	Birbiriyle çelişen görevler yapmam gerekmiyor, rol belirsizliği yaşamıyorum
15	Makul derecede sorumluluğum var, yerine getirememekten endişe duymuy..	Makul derecede sorumluluğum var, yerine getirememekten endişe duymuy..
C	Mesleki İlerleme İle İlgili Unsurlar	Mesleki İlerleme İle İlgili Unsurlar
16	Mesleğimde yükselme olanağım var	Mesleğimde yükselme olanağım var
17	Umduğum mevkie ulaştım	Umduğum mevkie ulaştım
18	Şu anki mevkiim yeteneklerimi kullanmama olanak tanıyor	Şu anki mevkiim yeteneklerimi kullanmama olanak tanıyor
D	İşyerindeki İlişkiler İle İlgili Unsurlar	İşyerindeki İlişkiler İle İlgili Unsurlar
19	Birlikte çalıştığım insanların mesleki eğitim ve deneyimi yeterli	Birlikte çalıştığım insanların mesleki eğitim ve deneyimi yeterli
20	Birlikte çalıştığım insanlara güveniyorum	Birlikte çalıştığım insanlara güveniyorum
21	İnsanlarla ilişki kurmakta zorlanmıyorum	İnsanlarla ilişki kurmakta zorlanmıyorum
22	Üstlerimle etkili iletişim kurabiliyorum	Üstlerimle etkili iletişim kurabiliyorum
23	Astlarımla etkili iletişim kurabiliyorum	Astlarımla etkili iletişim kurabiliyorum
24	Çalışmalarım teşvik ediliyor	Çalışmalarım teşvik ediliyor
E	Örgüt Yapısı ve İklimi İle İlgili Unsurlar	Örgüt Yapısı ve İklimi İle İlgili Unsurlar
25	Ücretim tatminkar, ürettiğim hizmetin karşılığını alabiliyorum	Ücretim tatminkar, ürettiğim hizmetin karşılığını alabiliyorum
26	Manevi destek görüyor ve takdir ediliyorum	Manevi destek görüyor ve takdir ediliyorum
27	İşimle ilgili konularda benim görüşüm..	İşimle ilgili konularda benim görüşüm..
28	İstek ve önerilerime gereken değer..	İstek ve önerilerime gereken değer..
29	Emeklilik ve gelecekle ilgili kaygı ya..	Emeklilik ve gelecekle ilgili kaygı ya..
30	İşimle ilgili yeni gelişmeler konusund..	İşimle ilgili yeni gelişmeler konusund..

Örgütsel stres kaynakları (ÖSK)nı oluşturan beş alt grupta [Yapılan İşle İlgili Doğrudan İlişkili Unsurlar (YİİDİU), Organizasyonda Oynanan Rol İle İlgili Unsurlar (OORİU), Mesleki İlerleme İle İlgili Unsurlar (MİİU), İşyerindeki İlişkiler İle İlgili Unsurlar (İİİU), Örgüt Yapısı ve İklimi İle İlgili Unsurlar (ÖYİİU)] yer alan ifadelerin hemen hepsinin diğer gruplardaki ifadelerle ilgili olduğu görülmektedir. Yukarıdaki tablo bu konuya açıklık getirmektedir. Bununla ilgili açıklamaya sonuç kısmında yer verilecektir.

Tablo 25: Kabul Edilen ve Reddedilen Önermeler

ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARI						
	Yap. İşl. İl.Doğ. İlişkili Unsurlar	Organiz. Oyn. Rol İle İlgili Unsurlar	Mesleki İlerleme İle İlgili Unsurlar	İşy.İliş. İle İlgili Unsurlar	Örg. Yap. ve İk. İle İlgili Unsurlar	SONUÇ
Önerme 1	RED	RED	RED	RED	RED	RED
Önerme 1a	RED	RED	KABUL	RED	RED	RED
Önerme 1b	RED	RED	RED	RED	RED	RED
Önerme 1c	RED	RED	RED	RED	RED	RED
Önerme 1d	RED	RED	KABUL	RED	RED	RED
Önerme 1e	RED	RED	RED	RED	RED	RED
Önerme 1f	RED	RED	RED	RED	RED	RED
Önerme 1g	KABUL	RED	RED	KABUL	KABUL	KABUL
Önerme 1h	RED	RED	RED	RED	RED	RED
Önerme 1i	KABUL	RED	KABUL	RED	RED	RED
Önerme 1j	KABUL	KABUL	KABUL	KABUL	KABUL	KABUL
Önerme 2	KABUL	KABUL	KABUL	KABUL	KABUL	KABUL
Önerme 2a	KABUL	KABUL	KABUL	KABUL	KABUL	KABUL

SONUÇ

Çevresinde olan değişikliklere uyum sağlama yeteneğine sahip bireyler sağlıklıdırlar; uygun yerde uygun davranış ve tepkileri verebilirler. Ülkemizde hizmet sektörü denince ilk akla gelen mesleklerden biri, toplumun tamamına hizmet eden polislik mesleğidir. Emniyet hizmetleri personelinin bu uyumu gösterebilmesi elbette ki toplumun huzuru için önemle üzerinde durulması gereken bir husustur (EGM, 2000: 23).

Söz konusu denge hem psikolojik hem de fizyolojik anlamda kendini göstermekte ve çok çeşitli kaynaklarla sürekli sarsılmaktadır. Gününün büyük bölümünü çalışma ortamında geçiren polisler, stresin örgütsel boyutundan önemli ölçüde etkilenmektedirler.

Bu çalışmanın nihai hedefi, kendine özgü şartlarından dolayı strese maruz kalan emniyet hizmetleri personelinin çalıştıkları kurumdan kaynaklanan stresini belirleyerek çeşitli değişkenlerle ilişkisini ortaya koymaktır. Yapılan çalışma sonucunda ortaya çıkan bilgi ve bulgular ışığında, araştırma önermelerine ilişkin sonuçlar aşağıda belirtilmiştir.

Araştırmamızda iki önerme kurulmuştur. İlk önerme çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel stres kaynakları arasındaki farklılıkları belirlemeye yöneliktir. Bu önermeyi desteklemek üzere oluşturulan 10 alt önerme “Çalışanların örgütsel stres kaynakları’e göre farklılık göstermektedir” şeklinde kurulmuştur. Araştırmada, polislerin örgütsel stres kaynaklarının tespiti için ilk olarak ankete verilen cevaplar betimleyici analizlerle incelenmiş, ikinci olarak demografik özellikler ile örgütsel stres kaynakları arasındaki farklılıklar ortaya çıkarılmaya çalışılmış (Önerme 1) ve son olarak örgütsel stres kaynaklarının birbiriyle olan ilişkisi (Önerme 2) araştırılmıştır.

Çalışanların örgütsel stres kaynaklarını belirleyebilmek için anketin ikinci bölümüne verdikleri yanıtların betimleyici analizlerle incelendiği ilk aşamada, amaç, sadece mevcut durumu ortaya koymak olduğundan önermelerden faydalanılmamıştır.

Öncelikle çalışanların hangi örgütsel stres kaynağından daha fazla etkilendiği tespit edilmiştir. ÖSK'dan ÖYİİU, çalışanlar için en yüksek düzeyde stres kaynağı olarak belirlenmiştir. Polisler, ücretlerinin ürettikleri hizmetin karşılığı olmada yetersiz kaldığını, takdir edilip desteklenmediklerini, işleriyle ilgili olarak görüşlerinin alınmadığını, isteklerine değer verilmediğini ve işleriyle ilgili gelişmeler konusunda yeterli eğitim alamadıklarını belirtmektedirler. İİİU ise, çalışanların en az etkilendiği örgütsel stres kaynaklarıdır. Bundan sonra ÖSK ile çalışanların demografik özellikleri arasındaki ilişki test edilmeye çalışılmıştır. Çalışmamıza, çalışanların demografik özellikleri değiştikçe ÖSK'dan etkilenme durumunun da değişeceği düşüncesiyle başlanmıştır.

— **Bayan ve erkek** çalışanlar mesleki ilerlemeyle ilgili stres faktörlerinden farklı düzeyde etkilenmektedirler. Bayan çalışanlar MİİU'dan daha fazla memnuniyetsizlik duymaktadırlar. Dolayısıyla bayan çalışanlar, bu faktörler nedeniyle daha fazla stres yaşamaktadırlar. Bayan ve erkek çalışanlar terfi açısından eşit şansa sahip değillerdir. Komiser yardımcılığı kursunda yaklaşık 9 erkeğe karşılık 1 bayan kontenjanı ayrılmaktadır. Aynı zamanda polislik mesleği erkek çalışanlar için dahi fiziki açıdan ağır bir meslektir. Böyle bir meslekte çalışırken terfi için ekstra bir çaba gösterip başarılı olmak, evinde de pekçok sorumluluğu olan bayanlar için zorlayıcı olmaktadır. Ayrıca bayan polis memurlarının hemen hemen tamamının eşleri de polis memuru olduğundan eşlerinden yardım almaları da pek mümkün olmamaktadır. Bu gibi nedenlerle bayanlar bu konuda daha fazla stres algılamaktadırlar.

— Örgütsel stres kaynaklarının MİİU'ı **eşlerin çalışıp çalışmadığı** ile ilgili demografik özelliğe göre farklılık arz etmektedir. Eşi çalışanlar ve çalışmayanlar, mesleki ilerleme ile ilgili stres kaynaklarından farklı düzeyde etkilenmektedirler. Emniyet teşkilatında mesleki ilerleme, açılan yazılı sınavlarda önceden belirlenen kontenjana girecek puanı alabilmeye bağlıdır. Bu sınavlarda mesleki mevzuat, tarih, coğrafya, türkçe, genel kültür vb. alanlarda sorular sorulmaktadır. En az altı yıl hizmet veren polisler bu sınava girmeye hak kazanmaktadırlar. Unutulan bilgileri tekrar edinmek ise düzenli bir çalışmayı gerektirmektedir. Eşi çalışan polisler için ise

çalışmaya zaman ayırmak pek mümkün olmamaktadır. Özellikle eşi de polis memuru olanlar için bu olumsuz durum daha fazla kendini göstermektedir.

Bayan polis memurları, çalıştıkları ilin çeşitli bölgelerine gündüz veya gece görevli olarak gitmek zorundadırlar. Çoğu zaman görev yerlerine kendi imkanlarıyla gitmeleri gerekmektedir. Bayan polisleri, toplu taşıma araçlarıyla gidilemeyen yerlere, ya da gece görevlerine eşleri götürmektedir. Bayan polislerin gece görevli olduklarında, çocuklarının bakımı çalışmadıkları geceler erkek eşlere düşmektedir. Bu gibi nedenlerle eşleri çalışan erkek polisler, mesleki ilerleme ile ilgili örgütsel stres kaynaklarından daha fazla etkilenmektedirler. Eşlerin her ikisi de polis olan çiftlerde, polislik mesleğinin beraberinde getirdiği stres faktörleri de iki kat hissedilmektedir.

— Çalışmamızda **polis amirleri ve polis memurlarının** ÖSK'ndan farklı şekilde etkilendiği anlaşılmıştır. Polis memurlarının ÖSK'nı oluşturan beş alt grubun tamamında daha fazla stres algıladığı ve bunun YİİDİU, İİİIU ve ÖYİİIU açısından anlamlı olduğu sonucu çıkmıştır.

Polis amirleri Emniyet Teşkilatı'nda daha çok karar mekanizmasında yer alırlar (karar verme, inisiyatif kullanma, sevk ve idare gibi görevler). Polis memurlarının görevi ise büro memurları için yazışma yapmak, brifing hazırlamak, evrak tanzim etmek gibi görevlerdir. Ekip personeli gibi dışarıda görev yapan çalışanlar için ise devriye gezme, araç kontrolü yapma, önleyici hizmetlerde bulunma, nöbet tutma gibi görevlerdir. Yapılan işle doğrudan ilişkili zaman sıkıntısı yaşama, ortam ergonomisinin elverişsizliği, ağır çalışma şartları, düzensiz çalışma saatleri gibi unsurlar daha fazla polis memurlarının yakındıkları sıkıntılardır. Dışarıda çalışan polis memurları mevsim şartları ve çalışma koşullarından daha fazla etkilenmektedirler. İşlerin yetiştirilemesi sorunu da daha çok büro işleriyle ilgilenen polis memurlarının sorunudur. Polis memurlarının, nöbet tutarken ve devriye gezerken uzun namlulu silah taşınması, çelik yelek giymesi, palaskasını kullanması ve görev yerine götürülmesi gerekmektedir. Her polis memurunun üzerinde jop, kelepçe, yedek şarjör, fener vb. bulunan birer palaskası vardır. Göreve giderken olması gereken diğer gereçler ve görev yerine araçla

götürülmesi ise polisin tasarrufu dahilinde olan şeyler değildir. Polis memurları için araç-gereçle ilgili eksikler polis amirlerine göre daha fazla karşılaşılan sorunlardır.

Polis memurlarının hangi ay yıllık izin kullanacağı her yılın başında çekilen kura ile belirlenmektedir. Çocukları okula gittiğinden ve tatil için de uygun bir ay olmayan kış aylarında yıllık izin kullandıklarından dolayı polis memurları bu konuda sorun yaşamaktadırlar. Polis amirlerinin sayısı polis memurlarına göre oldukça az olduğundan (araştırmamızdaki %94-%6 oranı genel sayıyı yaklaşık olarak temsil etmektedir) yaz aylarında izin kullanabilmektedirler. Yaz aylarında tüm polis amirlerinin izin kullanması güvenlik açısından zafiyet oluşturmamaktadır.

Polislik mesleğinin itibarı konusunda polis memurlarının daha memnuniyetsiz olması, buldukları konumdan kaynaklanabilmektedir. Polis amirleri rütbeli olmaları nedeniyle toplum içinde daha saygın bir konumdadır. Polis memurlarının vatandaşla kurduğu iletişimin büyük bölümü kanun ihlalleri nedeniyle gerçekleştiğinden olumsuzluklar içeren bir iletişim şeklidir. Bu nedenle polis memurlarında toplum içinde itibar görmeyen bir mesleğin mensubu olduğu düşüncesi daha yaygındır.

Emniyet Teşkilatındaki hiyerarşi basamaklarının rütbeli-rütbesiz olarak iki büyük basamaktan oluştuğunu ve rütbeli basamağının içinde de sıralı rütbelerden oluşan basamaklar olduğunu varsayalım. Rütbeli-rütbesiz basamakları arasındaki güç mesafesi rütbeli basamağının kendi içindeki basamaklar arasındaki güç mesafesinden çok daha fazladır. Polis amirlerinin kendi aralarındaki ve astlarına karşı olan ilişki-iletişiminde sorun yaşanmamaktadır (İletişim iki yönlü bir süreçtir. Ancak katılımcılar tarafından daha çok iletilim olarak anlaşılmaktadır). Ancak, polis memurları için aynı şey geçerli değildir. Disiplinin son derece önemli olduğu Emniyet Teşkilatı'nda güç mesafesi fazla olduğundan ve polis memurları açısından kararlara katılım pek mümkün olmadığından polis memurları amirleriyle sağlıklı bir iletişim kuramamaktadırlar. İş veya özel konularını aktarmada sıkıntılar yaşamaktadırlar.

— Çalışanların YİİDİU ve MİİİU'dan **hizmet süreleri** değiştikçe farklı şekilde etkilendiği anlaşılmaktadır.

Emniyet Teşkilatı'nda 11-15 yıldır hizmet verenler, yapılan işle ilgili tüm bilgileri edinecek, işe ve işle ilgili olumlu olumsuz tüm şartlara alı şacak kadar bu mesleğin içindedir. Mesleğin ilk yıllarını ifade eden 0-5 yıldır hizmet verenler açısından bu dönem işi bulma, işe yerleşme, işi öğrenme ve diğer çalışanlar tarafından kabul edilme süreçlerini kapsar. Daha çok güven ve fizyolojik ihtiyaçlara ağırlık verilmektedir. Tecrübeleri yetersiz olan, işlerini yetiştirememekte güçlük çeken 0-5 ve 6-10 yıldır hizmet verenler işle ilgili koşullardan kaynaklanan olumsuzluklarla daha zor başa çıkmaktadır. 16-20 ve 21 yıl üzeri hizmet süresi olanlar emekliliği yaklaşmış ya da emekli olmayı hakedenlerdir. Yapılan işle ilgili doğrudan ilişkili unsurların içinde çalışma şartları, süreleri, aileye ve dinlenmeye ayrılan zaman gibi unsurlar girmektedir. Polislik mesliği fiziksel ve psikolojik olarak yıpratıcı bir meslek olduğundan, belirtilen hizmet süresi grubundaki çalışanlar, belirtilen hususlarla ilgili problemlerle baş etmede yetersiz kalmaktadırlar. Çalışanlar, bu dönemde aileleriyle daha fazla vakit geçirmek, artan sağlık sorunlarıyla ilgilenmek istemektedirler. Mesleklerinin ilk yıllarındaki kadar pratik, verimli çalışamadıklarından çalışma koşulları daha ağır gelmektedir.

Mardin ili polisler için zorunlu hizmet bölgesi içindedir. Yani polis memurları bu ile mesleklerinin 3-8. yılı gibi erken dönemlerinde gelmektedir. 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri grubunda çalışanların tamamı polis amiridir. Ankete katılanların çoğunun polis memuru olduğu düşünülürse 0-5, 6-10 ve 11-15 yıl hizmet verenlerin çoğunun da polis memuru olduğunu söyleyebiliriz. Mesleğinin 0-5 ve 6-10. yıllarında bulunan polisler için terfi hassas bir konudur. Mesleğinin ilk yıllarında olanlar, mesleki ilerleme ile ilgili stres faktörlerinden daha fazla etkilenmektedirler. Bu konuyla ilgili problemlerden algıladıkları memnuniyetsizlik daha fazladır.

Yine polis memurları çoğunlukta olduğu 11-15. yıllarında olan polisler için ise farklı bir durum sözkonusudur. 10 yıldan fazla zamandır çalışan polis memurları, polis memurluğundan amirliğe yükselme (orta kademe olarak adlandırılıyor) ile ilgili olumsuz bir yaygın kanaat geliştirmektedirler. Örneğin, Polis Akademi'si mezunu olan bir komiser ile polis memuru olup sonradan komiser olan birinin teşkilat içindeki konumu birbirinden farklı algılanmaktadır. Emniyet teşkilatında ast-üst ilişkileri ve

iletişimde güç mesafesi oldukça fazladır. Amir ve memurlar arasında saygı ve itaate bağlı bir ilişki vardır. Sonradan amir olanlar, daha önce aynı konumda oldukları polis memuru arkadaşlarıyla eski ilişki ortamını sağlayamamaktadır. Polis memuru olduğu dönemde amiri olan polis akademisi mezunu amirleriyle de, onların kendi arasında kurduğuna benzer bir iletişim kuramamaktadır. Sınavları kazanarak amir olan arkadaşlarının bu şekilde sorunlar yaşadığını gören polis memurları mesleklerinin ilerleyen yıllarında amir olma isteğinden soğumaktadır. Bu nedenle mesleki ilerleme ile ilgili stres kaynakları 11-15 yıldır hizmet verenleri daha az etkilemektedir. 16-20 ve 21 yıl ve üzeri grubunda çalışanların tamamı polis amiridir. 16-20 yıllık hizmet süresi olan çalışanlar, 4. ve 3. sınıf emniyet müdürü rütbesinde olanlardır. Bu hizmet yılına gelmiş olan polislerin, diğer pekçok meslek mensubundan daha fazla yıpranmış olduğu bilinmektedir. Mesleki ilerleme ile ilgili 3 unsurdan ikisi ‘umduğum mevkie ulaştım’ ve ‘şu anki mevkiim yeteneklerimi kullanmama olanak tanıyor’ ifadeleridir. Polis amirleri üst rütbelere yükseldikçe 1. sınıf emniyet müdürlüğü rütbesini almalarına az zaman kalmıştır. Polis amiri olmanın haklı bir gereği olarak polis amirlerinin çoğunluğu 1. Sınıf Emniyet Müdürlüğü rütbesine geldiğinde İl Emniyet Müdürü olmak istemektedir. İl Emniyet müdürlüğü ise, son derece sınırlı bir kontenjan arz eder. Bu nedenle bu rütbeye gelen emniyet müdürleri APK Dairesi Başkanlığı gibi pasif hizmet yaygın kanaati uyandıran bir birimde çalışmak ya da emekli olmak durumunda kalmaktadırlar. Bu olası sonucu görebilen katılımcılarımız için, umduğu mevkiye gelememe, yeteneklerini kullanamama stres yaratıcı unsurlardır.

— Polisler, polislik mesleğini zevkli bulma, ailesinin etkisi, eğitimine uygun olduğu için, itibarlı olduğu için ya da iş bulamadığı için seçme gibi **tercih nedenlerine göre** örgütsel stres kaynaklarından farklı şekilde etkilenmektedirler.

Tahmin edileceği gibi, iş bulamadığı için bu mesleği seçenlerin tüm örgütsel stres kaynaklarından daha fazla etkilendiği araştırmamızda da ortaya çıkmıştır. Günümüzde, mühendislik, hukuk, kamu yönetimi vb. bölümlerden mezun olup kendi işini kuramayan ve iş bulamayan binlerce kişi polislik sınavlarına müracaat etmektedir. Örneğin, Kamu Yönetimi bölümü mezunu bir kişi, yönetici konumunda çalışmak için öğrenim gördükten sonra polis olunca bocalamaktadır. Tüm stres kaynaklarından

etkilenmektedir. Eğitimine uygun olduğu için bu mesleği seçenler, lise mezunu olup bu mesleği seçmek için yeterli olduğunu, eğitimine göre iyi bir maaş ve sosyal haklara sahip olacağını düşünerek tercih edenlerle, Polis Akademisi'nde bu alanda eğitim alanlardır. Lise mezunu olma, polislik mesleği için asgari şartlardandır. Özellikle son yıllarda fakülte ve yüksekokul mezunlarının sayısı giderek artmaktadır. Lise mezunu bir birey için polislik mesleği, tatmin edici bir maaş kazanacağı ve devlet memurluğu olduğu için kendisini güvence altında hissedeceği bir meslektir. Bu yönüyle mesleğin beraberinde getirdiği olumsuzluklar lise mezunu bireyleri fazla etkilemeyecektir. Akademi mezunları yani amir sınıfı personel ise inisiyatif kullanabilme, terfi edebilme gibi daha geniş olanaklara sahip olduğundan örgütsel stres kaynaklarından daha az etkilenmektedir.

— Çalışmamızda yapılan korelasyon analiziyle ÖSK'nı oluşturan herbir alt grubun bir diğeriyle tam bir anlamlılık içinde ilişkili olduğu anlaşılmıştır. Bunun için, beş alt grubun her birini diğerleriyle karşılaştırarak incelemek gereği doğmaktadır. Böylece 10 ayrı karşılaştırma yapmak gerekmektedir³⁶. ÖSK'nın alt grupları incelendiğinde tüm ifadelerin hepsinin diğer gruplardaki ifadelerle ilgili olduğu görülmektedir. Çoğu ifade birbirinin nedeni ve sonucudur. Karşılaştırma neticesi çok fazla ilişki tespit edilmektedir. Ancak, yorumlarımızı sınırlandırmamız gerektiğinden burada bazılarına yer verilecektir.

Yetkisinin az, sorumluluğunun ise fazla olduğunu düşünen, aynı anda birden çok kişiye karşı sorumlu olan, rol belirsizliği yaşayan, birbirleriyle çelişen işler yapması gereken çalışanlar (OORİİU), işlerini yetiştirmekte zaman sıkıntısı yaşar, işlerini sıkıcı bulur dolayısıyla yaşadıkları gerilimi de ailelerine yansıtırlar (YİİDİU).

Terfi sisteminden memnun olmayan, umduğu mevkiye gelemeyen ve bu nedenle yeteneklerini ve birikimlerini kullanamadığını düşünen (MİİİU) polisler (özellikle polis memurları), mesleklerinin itibar görmediğini düşünürler (YİİDİU). Polis burada, 'itibar görmesi beklenen meslek' ifadesi ile 'bulunduğu mevkinin gereği

³⁶ 1.YİİDİU-OORİİU, 2.YİİDİU-MİİİU, 3.YİİDİU-İİİİU, 4.YİİDİU-ÖYİİİU, 5.OORİİU-MİİİU, 6.OORİİU-İİİİU, 7.OORİİU-ÖYİİU, 8.MİİİU-İİİİU, 9.MİİİU-ÖYİİU, 10.İİİİU-ÖYİİİU

olarak yaptığı işi' birlikte düşünmektedir. Polis memurları çoğu kez, vatandaşa suç işlediğinden dolayı karşılaşmaktadır. Vatandaşa iyi sebeplerle iletişim kuramayan polis, vatandaşın mesleği hakkında olumlu bir inancı olmadığını düşünmektedir.

Yine MİİİU nedeniyle stres yaşayan polis, eğer yükselip amir olabilseydi çalışma ortamının daha ergonomik, çalışma koşullarının daha makul, çalışırken kullandığı araç ve gerecin daha yeterli olacağını düşünmektedir (YİİDİU).

İİİİU ve ÖYİİU daha çok iletişim sorunları, önemsenmeme, fikrine başvurulmama gibisorunlarla ilgili olduğundan YİİDİU, OORİİU ve ÖYİİİU'dan kaynaklanan problemlerle yakından ilgilidir. Çünkü bu üç gruptaki stres unsurlarının birçoğu, istek ve önerilerin rahatlıkla aktarılabilceği, etkili bir iletişim kurulabilen, çalışanların fikirlerinin önemli olduğu organizasyonlarda yönetilebilecek faktörlerdir.

Çalışmamıza katılan polislerden farklı yaş, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim durumuna sahip olan ve farklı birimlerde çalışanların ÖSK'dan da farklı şekilde etkileneceği düşünülmüş, ancak belirtilen demografik özelliklerle ÖSK'nın hiçbir alt grubu arasında ilişki bulunamamıştır.

Araştırmamızdan çıkan sonuçlar, kaynaklardan edinilen bilgiler, pek çok polisle yapılan görüşmeler ve mesleki gözlemler sonucu polis örgütünden kaynaklanan stresi en aza indirmeye yardımcı olabilecek önerilerden bazılarına değinilecektir.

Stres gerçeğini tamamen ortadan kaldırmanın mümkün olmadığı bugün artık herkesçe bilinen bir gerçektir. Ancak şu da biliniyor ki, stresi yönetmek, olumsuz etkilerini en aza indirmek de mümkündür. Dolayısıyla hem kişisel, hem de örgütsel olarak olumlu stresten üst düzeyde faydalanmak için yapılabilecek çok şey vardır ve bunları öğrenmemiz gerekir.

— Kişinin kendisine uygun, yapmaktan zevk alacağı toplumsal, kültürel ve sportif etkinliklere katılması, insanlarla etkileşerek günlük yaşamın sıkıcılığından kurtulmasını ve toplumsal bir kişilik kazanmasını sağlar. Polislerin zevkle ve başarılı

bir şekilde yapabilecekleri hobiler bulmaları, uzun yürüyüşler yapmaları, nefes ve gevşeme egzersizi yapmaları, gün boyu yüklendikleri streslerini atmalarında yararlı olur. Ancak bunlar sakinleştirici ilaç alma, savunma mekanizmalarına sarılma gibi geçici bir süre için fayda sağlayan çözümlerdir. Örgütler tarafından sosyal aktivite, piknik, eğlence vb. aktiviteler tertip edilmesi de sorunun temeline inip çözüm üretmediğinden aynı şekilde geçici fayda sağlar. Daha ziyade, kendini geliştirme (algılarını iyileştirme), problem çözme tekniklerini kullanma, eğitim gibi bireysel; çalışma sürelerini, şartlarını vb. düzeltmeye yönelik strateji geliştirme gibi örgütsel teknikler kullanılmalıdır.

— Polisler orta derecedeki stres durumlarıyla normal olarak başa çıkabilirler. Yoğun stres yaşadıklarında ise, diğer bireylerde olduğu gibi polisler de 'kriz' yaşayabilirler. Bu gibi durumlarda strese maruz kalmış polisin rahatlatılması için amirlerine sorumluluk düşmektedir. Dahası, bu konuda gerekli yasal ve uygulamaya yönelik altyapı mevcut bulunmalıdır.

Psikolog ve psikiyatlardan yardım almak öfke, sinirlilik ve kaygıların üstesinden gelmede etkili bir yöntemdir. Son yıllarda Emniyet Teşkilatı bünyesinde Rehberlik ve Danışmanlık Büro Amirlikleri (RDBA) kurulmuştur. Ancak, RDBA tüm kayıtlarını saklı tutmasına ve bunu da personele duyurmasına rağmen polislerin, sıkıntılarında çözüm bulmak üzere bu büro amirliklerine başvurmaktan kaçındıkları görülmektedir. Bunda, dikkat, disiplin ve özen gerektiren polislik mesleğinde, psikolojik sıkıntı yaşayan personelle ilgili olarak geçmişte çok fazla müsamaha gösterilmediğine dair örnekler yaşanması en önemli etkindir. Rehberlik ve danışmanlık Büro Amirliklerinin, psikolojik sıkıntılar yaşayan personelin güvenle başvurabileceği yerler olabilmesi ve amacına ulaşabilmesi için, gizlilik ilkelerine riayet edildiği konusunda, personeli ikna edici etkin ve yaygın çalışmalar yapılmalıdır.

— Emniyet Teşkilatı personeliyle ilgili olarak uygulanacak bir stres programı başlıca aşağıdaki öğeleri içerebilir: Gevşeme ve rahatlama yöntemlerinin öğretilmesi, kilo almalarının önlenmek üzere programlı egzersiz yaptırılması, amaç ve hedeflerinin

neler olduğunu belirlemelerini sağlayarak, amaç ve hedefleri arasında bir denge kurmalarının öğretilmesi, iyi bir birime atanma, terfi etme, iyi bir amirle çalışma gibi zihinlerini belli bir konuya takmalarının kendileri için iyi olmayacağını kavramalarını sağlama, işleriyle ilgili önceliklerini iyi tespit etmelerini sağlama, sorunlarını mantıklı bir biçimde ele almaları için tüm alternatifleri araştırmalarını öğretme (Problem Çözme Teknikleri Eğitimi), gereksiz yere ve anlamsız konuları kendilerine sorun edinmemeleri için telkinde bulunma, gerektiğinde destek, öğüt veya tavsiyede bulunma gibi çalışmalar, personelin stresini yönetebilmesi için yapılabilecek etkili ve çoğu zaman geri dönüşü çok hızlı olabilen faaliyetlerdir.

— Polislerin görevleri esnasında dengeli beslenmelerini sağlayacak tedbirler alınmalıdır. Bunun için öncelikle, yüzlerce personelin çalıştığı Çevik Kuvvet gibi birimler için hazırlanan hazır yiyecek türündeki beslenme tarzı yerine, yemekhaneler kurularak dengeli ve düzenli beslenmeleri sağlanabilir. Personele yemek yiyebilmesi için yeterli zaman verilip, dış göreve gidilmesi halinde uygun yemek yeri bulunamayacak hallerde karavana ya da konserve şeklinde sulu yemek verilebilir.

— Örgütsel stres kaynaklarının önemli fakat üzerinde durulmayan bir sebebi, çalışanların işini sevmemesidir. Çalışmamızda da görülmüştür ki, katılımcıların %31,5'i başka bir iş bulamadığı için polis olmuştur. Oysa polislik mesleği kesinlikle son çare görülerek tercih edilecek bir meslek olmamalıdır. Polislerin yaptıkları iş nihayetinde toplumun ve ülkenin huzur ve istikrarı için önem taşır. Öyleyse, sevildiği için tercih edilen bir meslek olmasını sağlayacak, çalışma saatleri ve şartları, hiyerarşik sistemdeki güç mesafesi olgusu gibi koşulların düzeltilmesi gerekir. Çalışma saatleri diğer devlet memurları gibi günlük sekiz saate düşürülüp, haftada iki gün istirahat olacak çalışma modelleri geliştirilebilir. Bu sayede işini seven ve nitelik açısından daha donanımlı bireyler mesleğe dâhil olacak, aynı zamanda Emniyet Teşkilatı'nın imajı açısından da katma değer yaratacaktır. Bu husus, alınacak tedbirlerle, özellikle hükümetlerin sorumluluğundadır.

— Polis okullarına alım sürecinde yapılan sınavlar, aday ile işin gerekleri arasındaki uyumu ortaya çıkaracak nitelikte olmalıdır. Özellikle psikolojik testler, genel geçerliliği ispat edilmiş, sağlıklı testler olmalı ve ciddiyetle uygulanarak değerlendirilmelidir.

— Emniyet Teşkilatı'nda ihtiyaç duyulan, yetenek ve teknik bilgi gerektiren alanlarda (rehberlik danışmanlık, bilgi işlem, kriminal, özel hareket vb. gibi), Polis Akademisi ve Polis Okullarında mesleki derslerin haricindeki disiplinlerde (yabancı dil, psikoloji dersleri, tarih, hukuk..vb.) eğitim vermek üzere öncelikle ilgili ihtiyacı karşılayan yeterlilikte adaylar üzerinde durulması yerinde olacaktır. İşe alınan polisler, sıklıkla meslek içi eğitime tabi tutularak işleriyle ilgili bazı teknik bilgiler ya da usul ve kurallar anlatılmaktadır. Fakat bu yapılırken sırf eğitim programını uygulamak için ilgisiz kişilere değil, ihtiyacı olan ve öğretilen konuyla ilgili birimde çalışanlar tespit edilerek verilirse eğitim amacına ulaşacaktır.

— Polisin işinin riski, çalışma süre ve şartları göz önünde bulundurularak ücret durumu, konut yardımı, lojman imkânı ve ulaşım durumu konularında iyileştirici çözümler getirilebilir. Belirtildiği gibi, polisin emeklilik sonrası için taşıdığı kaygıları gidermek üzere, çalışırken aldığı tazminatlardan yapılan kesintiler konusunda daha makul düzenlemeler üzerinde çalışılabilir. Ayrıca, personelin kendi arasında maddi ve manevi yardımlaşmasını ve dayanışmasını sağlayacak çeşitli fonlar oluşturulabilir.

— Polisin işte geçen vaktinin daha huzurlu olması için ortamın ısısı, nemi, havalandırılması, ışığı, sessizliği, rahatlığı, tehlikesiz oluşu ve işin personelin kaldırabileceği ağırlıkta (yetkisiyle orantılı) olması gibi çalışmaya elverişli şartlar sağlanmalıdır. Çalışma şartlarının iyi olması iş tatmini arttıracaktır.

— Stresi azaltmak için, ekip çalışmasının yararlı olduğu da bilinmektedir. Tek başına yüklenen sorumluluk nedeniyle oluşan yüksek stres, sorumluluk paylaşımıyla beraber azalmaktadır.

— Terfi insanı çalışmaya teşvik eder. Eğer yeni işe başlayan bir kimse, önünde ilerleme olanağı bulunmadığına inanır ve ücretinin artmayacağı duygusuna kapılırsa, her türlü çabanın gereksiz olduğunu düşünür ve bu durum da çalışanda tatminsizliğe yol açar. Polis memurunun yükselme yönünde önünü açarak, alt ve orta kademe amir ihtiyacını karşılamak için belirli aralıklarla, belirli hizmet yılını doldurmuş ve üniversite mezunu memurlara amirlik sınavları açılmak suretiyle, meslek içerisinde yükselmeleri sağlanabilir. Böylelikle Emniyet Teşkilatı'nın eğitim seviyesi ve kalitesi de artacaktır. Belli bir ideali olan bireyler, eğitim seviyelerini arttırarak görevlerinde başarılı olmaya azmedecekler dolayısıyla işlerinden tatmin duyacaklardır. Meslek içi ilerleme konusunda da öncelikle liyakat, yeterlilik ve verimlilik ilkeleri, sonra mesleki kıdem ilkesi temel alınabilir.

— Otoritenin kendi ellerinde olduğunu göstermek için bilinçli olarak gergin bir ortam yaratan amir modeli, çalışanları strese sevk ederek zamanla motivasyon ve verim üzerinde çok olumsuz etkiler oluşturur. Tabiidir ki disiplin mesleği olan polislik için, özel sektör ya da diğer kurumlardaki iletişim, yönetim şekli aynen uygulanamaz. Ancak dengeli, adil ve gerektiği ölçüde disiplin uygulanırsa çalışanlar hem işlerinin ciddiyet ve sorumluluğunu anlar hem de gereksiz gerilim ve stres oluşmaz.

— Amirlerin, kendisine görev verdikleri astlarına yapacağı işin niteliği ve önemi konusunda önceden bilgi vererek göreve sevk etmesi ve görevini tamamlayan personeline teşekkür etmesi; severek çalışanla, göstermelik işler yaparak amirine yaklaşmak isteyen personel gibi istenmeyen iki grup oluşmasına mahal vermeyecek şekilde verimli çalışmayı destekler. Yine, astlarının sıkıntılarını personele en yakın arkadaşından öğrenip, kişinin durumuna uygun görev ve sorumluluk vermeye çalışıp, sıkıntılarına çözüm yolları bulunarak daha sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturulabilirler. Başarıların şahsi değil, ekip başarısı olduğu vurgulanarak ortak başarıyı yaşama zevki yaşatarak birlik ve beraberliğe, başarıyı paylaşmaya, hataları elbirliğiyle düzeltmeye yöneltebilirler. Böyle yapılmadığı takdirde, başarı ile sonuçlanan görevlerde bile bir kısım personel kendisinin bu başarının dışında tutulduğunu düşünerek üzüntü yaşayabilir ve çalışmaktan soğuyabilir.

— Ast-üst ve arkadaşlar arasında sağlıklı bir iletişim ve sosyal desteğin sağlanmasıyla, ortak hedeflere birlikte hareket edilerek kişilerin kendilerini güçlü hissetmeleri sağlanmaktadır. Birilerinin kendisini önemseydiğini, neler hissettiğini dinlemek istediğini bilen personelde güven oluşur. Ayrıca iletişim kaliteli olursa her çalışan rollerini ve sorumluluklarını bilir ve gereklerini yapar. Rol belirsizliği ve rol çatışması yaşanmaz, hizmet verimi maksimum seviyeye ulaşır.

— Rütbeli polislerin, emir-komuta ilişkilerinin dışında, serbest bir iletişim ilişkisiyle sorunların konuşulabileceği bir ortamda, belirli dönemlerde durum değerlendirme toplantıları yapmaları polislerin ekonomik, sosyal ve psikolojik sorunlarıyla ilgilenmeleri, onların her birinin kişisel yaşamlarına saygı duyarak serbest bir iletişim ortamı yaratmaları önemlidir.

Daha öncede söz edildiği gibi, hizmet sektöründe en geniş toplum kesimine, toplumun tamamına güvenlik hizmeti sunan Emniyet Teşkilatı'nın hayati bir önemi vardır. Güvenlik hizmetinin verimli bir biçimde yapılabilmesi, çalışanlarının verimini sağlayan sağlık şartına bağlıdır. Sağlık ise, hem fizik hem de ruhsal açıdan kendini gösterir. İşte, polisin topluma hizmet ederken zamanında, yerinde ve mantıklı hareket etmesi için stresini yönetebilmesi gerekir. Bunun için kendi kendine uygulayacağı yöntemlerin yanı sıra, kurumu tarafından rutin stres programlarına alınabilirler.

Bu araştırmanın verileri sadece Mardin ilinde çalışan personele uygulanan anket formu aracılığı ile elde edilmiştir. Başka illerde, daha farklı koşullar altında görev yapan polisler üzerinde araştırma yapılması önerilebilir. Anketlerin daha fazla kişiye uygulanması, araştırmanın güvenilirliğini arttıracaktır.

KAYNAKLAR

KİTAPLAR

- Akat, İ., Budak, G., Budak, G., (1999), İşletme Yönetimi, Fakülteler Yayınevi, İzmir.
- Aydın, M., Yıldız, M., (2000), Yirmibirinci Yüzyılda Polis, Temel Sorunlar,Çağdaş Yaklaşımlar, Cerrah İ., Semiz, E (ed)., Sibel Matbaası, Ankara.
- Aydın, A.H., (1996), Polis Meslek Hukuku, Ankara.
- Aydın, İ., (2008), İş Yaşamında Stres, Pegem Yayınları, Ankara.
- Balcı, A., (2000), Öğretim Elemanlarının İş Stresi, Kuram ve Uygulamalar, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Baltaş, A., Baltaş, Z., (2004), Stres ve Başa Çıkma Yolları, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Baron, R.A., Neuman, J.H., (1996), Workplace Violence And Workplace Aggression: Evidince On Their Relative Frequency And Potential Causes, Department of MP&O, Rensselaer Polytechnic Institute, Troy, New York.
- Bozkurt, Ö., Ergun, T., Sezen, S., (1998), Kamu Yönetimi Sözlüğü, TODAİE Yayınları, Ankara.
- Bursalıoğlu, Z., (1971), Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış, A.Ü.E.F. Yayınları, No: 15, Ankara.
- Can, H., (1994), Organizasyon ve Yönetim Siyasal Kitabevi, Ankara.

Canman, D., (1995), Çağdaş Personel Yönetimi, Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, Ankara.

Cerrah, İ., Semiz, E., (2000), Yirmibirinci Yüzyılda Polis: Temel Sorunlar ve Çağdaş Yaklaşımlar, Sibel Matbaası, Ankara.

Certo, S.C., (1992), Modern Management; Quality, Ethics, and the Global Environment, Fifth Edition, Boston.

Çevik, H.H., Göksu T.,(2002), Türkiye'de Devlet, Toplum ve Polis, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

Coleman, V., (1991), Stress Management Techniques, Mercury Business Paperbacks, London.

Cüceloğlu, D., (2004), İnsan ve Davranışı, Remzi Kitapevi, İstanbul.

Çelik, V., (1997), Okul Kültürü ve Yönetimi, Pegem Yayınları, Ankara.

Davenport, N., Schwartz, R.D., Elliott, G.P., (2003), Mobbing, İşyerinde Duygusal Taciz, Çev. O.C. ÖnerToy, Sistem Yayıncılık, İstanbul.

Emniyet Genel Müdürlüğü (EGM), (2000), Polis ve İntihar, EGM Yayınları, Ankara.

Emniyet Genel Müdürlüğü (EGM), (2001), Eğitim Daire Başkanlığı, Eğitim Serisi-21, Hizmetiçi Eğitim Programları, Kaynak Ders Kitapları-2, Ankara.

Erdoğan, İ., (1994), İşletmelerde Davranış, Beta Yayınevi, İstanbul.

Erdoğan, İ., (1996), İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, Avcıol Yayın, İstanbul.

Eren, E., (1998), Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Beta Yayınevi, İstanbul.

Eren, E., (2004), Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Beta Yayınevi, İstanbul.

Eroğlu, F., (2000), Davranış Bilimleri Beta Yayınları, İstanbul.

Ertekin, Y., (1993), Stres ve Yönetim, Türkiye Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları No:253, Ankara.

Fındıklı, R., (1999), Osmanlı Devletinde Güvenlik ve Polis, Osmanlı Özel Sayısı, 6. Cilt, Yeni Türkiye Yayınları, Ankara.

Fındıklı, R., (2001), Meslek Olgusu ve Polislik Mesleğinin Özellikleri, Cerrah, İ., Semiz E (ed)., Güner Matbaası, Ankara.

Geleri, A., (2003), Önleyici Polislik, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

Göze, A., (1986), Siyasal Düşünceler ve Yönetimler, Beta Basım Yayım, İstanbul.

Greenberg, J., Robert, A. B., (1995), Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work, Prentice-Hall International Inc., Fifth Edition, New Jersey.

Gürüz, D., Gürel, E., (2006), Yönetim ve Organizasyon, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Hargreaves, G., (1999), Stresle Baş Etmek, Çev., A.C. Akkoyunlu, Doğan Kitapları, İstanbul.

Klarreich, S.H., (1994), Stressiz Çalışma Ortamı İşinizle ilgili Duygusal ve Fiziksel Rahatlığınız İçin Pratik Bir Rehber, Çev. B. Güngör, Öteki Yayıncılık, Ankara.

Koçel, T., (2003), İşletme Yöneticiliği, Beta Yayınları, İstanbul.

Köknel, Ö., (1982), Kaygıdan Mutluluğa Kişilik, Altın Kitaplar yayınevi, İstanbul.

Köknel, Ö., (1997), İnsanı Anlamak, Altın Kitaplar Yayınevi, İstanbul.

Köknel, Ö., (1998), Zorlanan İnsan-Kaygı Çağında Stres, Altın Kitaplar Yayınevi, İstanbul.

Lewis, D., (1995), Bir Dakikada Stres Yönetimi, Arda's Yayınları, İzmir.

Moorhead, G., Griffin, R.W., (1992), Organizational behavior: Managing People and Organizations, Boston.

Newton, T., Handy, J., Fineman, S., (1997), Stresi Atma Yolları, Doruk Yayıncılık, Ankara.

Öncü, A., (1976), Örgüt Sosyolojisi, Sosyal Bilimler Derneği Yayınları, Ankara.

Özer, A.K., (1988), Ben Değeri Tiryakiliği, Varlık Yayınları, İstanbul.

Özguven, İ.E., (2002), Bireyi Tanıma Teknikleri, Pdrem Yayınları, Ankara.

Özkalp, E., Kirel, Ç., (2001), Örgütsel Davranış, Anadolu Üniversitesi Eğitim Sağlık ve Bilimsel Araştırma Vakfı Yayınları, Eskişehir.

Pehlivan, İ., (1995), Yönetimde Stres Kaynakları, Pegem Yayınları, Ankara.

Polis Mevzuatı, (2001), Seçkin Yayıncılık, Ankara.

Robbins, S.P., Judge, T.A., (2007), Organizational Behavior, Upper Saddle River, New Jersey.

Roos, N., Roos, L., (1968) 'Changing Patterns of Turkish Public Administration' in Middle Eastern Studies, Bloomington: Comparative Administration Group.

Roskies, E., (1994), Stresle Başa Çıkmada Kendimizle Olumlu Diyalog, Çev. N.H.Şahin, Türk Psikologları Derneği Yayınları, Ankara.

Rowshan, A., (2000), Stres Yönetimi, Çev., Ş. Cüceloğlu, Sistem Yayıncılık, İstanbul.

Sabuncuoğlu, Z., Tüz, M., (2001), Örgütsel Psikoloji, Ezgi Kitabevi, Bursa.

Seyidoğlu, H., (2000), Bilimsel Araştırma ve Yazma El Kitabı, Güzem Yayınları, İstanbul.

Silah, M., (2005), Endüstride Çalışma Psikolojisi, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

Sönmez, N., (2001), Disiplin Hukuku, EGM Polis Akademisi Başkanlığı Yayınları, Ankara.

Stora, J.B., (1994), Stres, Çev., A. Kalın, İletişim Yayıncılık, İstanbul.

Şaher, N., Küçükarslan, M., Gültekin, E., Tuna M., Çelik S., Özlü D., (2000), Stres ve Başetme Yolları, Emniyet Genel Müdürlüğü Sağlık İşleri Daire Başkanlığı Ruh Sağlığı Merkezi Yayınları, Yayın No:2, Ankara.

Şimşek, M.Ş., (1998), Yönetim ve Organizasyon, Damla Ofset Matbaacılık ve Tic. A.Ş., Konya.

Şimsek, M., (2006), Toplam Kalite Yönetiminde Başarının Anahtarı İnsan Faktörü, 2. Baskı, Babıali Kültür Yayıncılık, İstanbul.

Torun A., (1997), Endüstri ve Örgüt Psikolojisi, Tevrüz, S (ed.), Türk Psikologlar Derneği, KAL-DER Ortak Yayını, Şelale Matbaası, Ankara.

Turan, B., (2002), Polis İçin Günlük Yaşam Kuralları, Emniyet Genel Müdürlüğü, APK Daire Başkanlığı Yayınları, Ankara.

Tutar, H., (2004), Kriz ve Stres Yönetimi, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

Türkçe Sözlük, (1983), Türk Dil Kurumu Yayınları, Ankara.

Ulukoş, K.S., (2004), Polis Odaklı Halkla İlişkiler ve Stres Yönetimi, Başkent Klişe Matbaacılık, Ankara.

Yaşar, Y., (2003), Polis Meslek Hukuku, Başkent Klişe Matbaacılık, Ankara.

Yates, J.E., (1986), Gerilim Altındaki Yönetici, Modern Yönetim Dizisi, İstanbul.

Yıldırım, H., Kaplan, V., Çakmak T., Üstün C.C., (2005), Polisce-2023 Yılı'nın Polisiye Gündemi, Macar Yayıncılık, Ankara.

Wilkinson, G., (2003), Stres, Çev. E. Canbek, Morpa Yayınevi, İstanbul.

Zel, U., (2001), Kişilik ve Liderlik-Evrensel Boyutlarla Yönetimsel Açısından Araştırmalar, Teoriler ve Yorumlar, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

MAKALELER

Arslan S., (2003), "Posttravmatik Stres", Çağın Polisi Dergisi, S.19, s.62-64.

Arslan, Z., (2004), "İdeoloji, Türk Militarizmi ve Post-Militarist Açılımlar", Doğu Batı Dergisi, S.28, s.43-67.

Aydın, A.H., (2000), "Polisin Organizasyon Yapısı ve Yönetim Sisteminde Postmodern Değişim", Türk İdare Dergisi, S.72(427), s.143-162.

Aydın, A.H., (2003), “Polisin Güncel Sorunları: Bir Neden-Sonuç Analizi”, Polis Bilimleri Dergisi, C.5, s.3-4.

Bayramoğlu, S., (2002), “Küreselleşmenin Yeni Siyasal İktidar Modeli: Yönetişim”, Praksis Dergisi, Ankara, S.7, s.85-117.

Bıyık, M., Boztaş, K., (2003), “Stres Kaynakları”, Polis Dergisi, EGM Basımevi, S.35, s.23.

Biggam, F. H., Power, K. G., Macdonald, R. R., (1997). “Coping With the Occupational Stressors of Police Work: A Study of Scottish Officers”, Stress Medicine, 13, s.109-115.

Birinci, A., (1999), “ Türk Emniyet Teşkilatında İlkler”, Polis Bilimleri Dergisi, C.1, S.3, s.9-16.

Burke, R. (1993). “Work-family stress, conflict, coping, and burnout in police officers”. Stress Medicine, 9, s.171–180.

Cangür, O., (2003), “İletişim Üzerine”, Polis Dergisi, EGM Basımevi, Ankara, S.37, s.79.

Çakıcı, Y., (2002), “Uluslararası Suç ve Suçlularla Mücadelede İnterpol”, Çağın Polisi Dergisi, S.4, s.32-34.

Dağlar, M., (2007), “Avrupa Birliği Sürecinin Türkiye'nin Güvenlik Hizmetlerine Etkileri”, Çağın Polisi Dergisi, S.64, s.48-49.

Doğaslan, T., (2005), “Emniyet Teşkilatında Rehberlik ve Danışma Hizmetleri”, Çağın Polisi Dergisi, S.39, s.45.

Durak Batıgün, A., Hisli Şahin, N., (2006), “İş Stresi ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları İçin İki Ölçek: A-Tipi Kişilik ve İş Doyumu”, Türk Psikiyatri Dergisi, S.17, s.32-45.

Durgun, S., (2006), “Örgüt Kültürü Ve Örgütsel İletişim”, 100.Yıl Üniv.Eğitim Fakültesi Dergisi, C.3, S.2 s.112-132.

Ekinci, H., Ekici, S., 2003, “İşletmelerde Örgütsel Stres Yönetim Stratejisi Olarak Sosyal Desteğin Rolüne İlişkin Görgül Bir Araştırma”, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C.27, s.109-120.

Ellis, D.G., Maoz, I., (2003), “A Communication and Cultural Codes Approach to Ethnonational Conflict”, The International Journal of Conflict Management, 14, s.255-272.

Eren Gümüştakin, G., Öztemiz, A.B., (2004), “Örgütsel Stres Yönetimi Ve Uçucu Personel Üzerinde Bir Uygulama”, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, S.23, s.61-85.

Eren Gümüştakin, G., Öztemiz, A.B., (2005), “Örgütlerde Stresin Verimlilik Ve Performansla Etkileşimi”, Çukurova Üniversitesi Enstitü Dergisi, C.14, S.1, s.271.

Ersoy, F.,Edirne, T., Oğuz, T.F., (2003), “Birinci Basamakta Anksiyete Bozuklukları – 4”, TTB Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi, C.12, S.11.s.286-288.

Gordon, A.T., (1994), “Organizational Stres and Stres Management Programs”, International Journal of Stres Management, Vol.1, No.4., s.309.

Gökdeniz, İ., (2005), “Üretim Sektöründeki İşletmelerin Örgüt İçi Stres Kaynakları Ve Mobilyacılık Sektöründe Bir Uygulama”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, S.13, s.173-189.

Göküş, Ö.R., (2002), “Emniyet Teşkilatında Stres Durumları ve Başa Çıkma Yolları, Çağın Polisi Dergisi, S.9, s.12-15.

Güçlü, N., (2001), “Zaman Yönetimi”, Eğitim Yönetimi Dergisi, S.25, s.87-106.

Güzel, A., (2003), “Kamuda Personel İntiharları”, Çağın Polisi Dergisi, S.24, s.27-28.

Hafizoğulları, Z., (1995), “İnsan Hakları, Polis Görevi ve Yetkisi”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.44, S.1-4, s.565-585.

Howard, A., Joint, M., (1994), “Fatigue and Stress in Driving”, Employee Counselling Today, Vol.6, No.6, s.4

Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P., Millet, C. (2005), “The Experience of Work-Related Stress Across Occupations”. Journal of Managerial Psychology, 20(2), s.178–187.

Kangas, M., Henry, J. L., & Bryant, R. A. (2007), “Correlates of Acute Stress Disorder in Cancer Patients. Journal of Traumatic Stres”, 20(3), s.325-334.

Karakaş, M., (2004), “Türk Polisinin Mesleki Sorunları”, Polis Dergisi 159.Yıl Özel Sayısı, EGM Basımevi, S.39. s.264-271.

Kassam-Adams, N. (2006), “The Acute Stress Checklist for Children (ASC-Kids): Development of a Child Self-Report Measure. Journal of Traumatic Stres”, 19(1), s.129-139.

Kaypak, Ş., (2001), “İnsan İlişkileri ve İletişim Sorunları”, Hatay Polis Dergisi, S.4, s.24.

Koçöz, R., (2008), “Polisin Kimlik Sorma, Yakalama, Arama Yetkileri ve Uygulamadan Doğan Sorunlar”, Çağın Polisi Dergisi, S.78, s.22-25.

Kuyaksil, Ali, (2000), “155.Yılda Polis Teşkilatının Tarihçesi, Kolluk Kavramı ve Günümüzde Emniyet Teşkilatı”, Polis Dergisi, EGM Basımevi, S.22, s.2-25.

Mavili Aktaş, A., (2001), “Bir Kamu Kuruluşunun Üst Düzey Yöneticilerinin İş Stresi ve Kişilik Özellikleri”, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, C.56-4, s.26-42.

Noblet, A., Rodwell, J., & Allisey, A. (2008), “Job Stress in the Law Enforcement Sector: Comparing the Linear, Non-Linear and Interaction Effects of Working Conditions”, Stress and Health.

Özdemir, E., (2004), “Polisin Sorunlarına Felsefi Bakış”, Çağın Polisi Dergisi, S.32, s.13-15.

Öztürk, A., (1994), “İşletmelerde Stres ve Yönetimi: Performansa Etkisi Bakımından Bir Analiz”, Verimlilik Dergisi. Sayı:4 s.113-128.

Öztürk, Z., Çelik, H., (2004), “İş Stresi”, Selçuk Üniversitesi Karaman İİBF Dergisi, C.4, s.1.

Paksoy, M., (1986), “İşletmelerde Stres, A ve B Tipi Davranış”, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, C.15, S2., s.103.

Peker, M.R., (2001), “Anaokulu Çocuklarının Belirsizlik İçeren Sözlü İletişim Durumlarında Anlam Çıkarabilme Becerileri”, Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Bursa, C.14, S.1, s.244.

Polat, Ö., (2002), “Polisin Çalışma Saatleri ve Etkileri”, Çağın Polisi Dergisi, S.7, s.2-4.

Polat, Ö., Altunay, A., (2002), “Polis Maaşının düşündürdükleri ve Etkileri”, Çağın Polisi Dergisi, S.6, s.2-4.

Regehr, C., LeBlanc, V., Jelley, R. B., Barath, I., (2008). “Acute Stress and Performance in Police Recruits”, *Stress and Health*, 24, s.295-303.

Sarı, İ., (2005), “Poliste Stres Yönetimi ve Etkileri-I”, *Polis Dergisi*, EGM Basımevi, s.46.

Şahin, H., (2005), “Örgütsel Stres”, *Maden Mühendisleri Odası Dergisi*, s.54-56.

Şeker, G., (2001), “İzmir Emniyet Müdürlüğü’nde Yapılan Karşılaştırmalı Stres Çalışması”, *Polis Dergisi*, EGM Basımevi, S.26, s.333.

Şuer, T., (2005), “Posttravmatik Stres Bozukluğu”, İ. Ü. Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Sürekli Tıp Eğitimi Etkinlikleri, Medikal Açından Stres ve Çareleri Sempozyum Dizisi No: 47, s.205-210.

Tuncer, H., (2002), “Polis İntiharları”, *Çağın Polisi Dergisi*, S.8, s.35.

Tuncer H., (2003), “Toplum Destekli Polislik (Problem Odaklı – Proaktif Polislik)”, *Çağın Polisi Dergisi*, S.23, s.40-43.

Yıldırım, İ., (1991), “Stres Ve Stresle Başaçıkma, Gevşeme Teknikleri”, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, S.6, s.175-189.

Yılmaz, A., Ekici, S., (2003), “Örgütsel Yaşamda Stresin Kamu Çalışanlarının Performanslarına Etkileri Üzerine Bir Araştırma”, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Celal Bayar Üniversitesi İİBF Manisa, C.10, S.2, s.1-19.

TEZLER

Akdeniz, M., (2000), “İnsan Hakları ve Demokrasi Eğitiminde Polis”, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Altekin, A., (2004), “Yöneticilerin Çalışanlarını Motive Etmesinde, Resmi Olmayan İkili İlişkilerin Yeri Ve Önemi”, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Afyon.

Aslantaş, A., (2001), “Emniyet Teşkilatında Stres Kaynakları ve Yönetimi (Nevşehir Uygulaması), Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya.

Baycan, C., (2004), “Emniyet Örgütünde Rütbeli ve Rütbesiz Personeli Güdöleyen Etmenlerin İncelenmesi”, Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Kamu Yönetimi Uzmanlık Programı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Ceyhun, G.Ç., (2006), “Gemiadamlarının Stres ve İş Doyumları Arasındaki İlişkinin Tespiti: Bir Denizcilik Şirketine Uygulama”, Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Manisa.

Day, A., (1992), “Üniversite Öğrencilerinde Stres Algısı Ve Stres Audit Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirliği”, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.

Ergüneş, T., (2005), “Terör Olayı Sonrasında Mağdurlarda Görölen Psikiyatrik Bozukluklar”, Uzmanlık Tezi, İstanbul.

Işıkhan, V., (1998), “Sosyal Hizmet ve Sağlık Alanında Görev Yapan Yöneticileri Etkileyen İş Stres Faktörleri”, Hacettepe Üniversitesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.

Küçükaslan, A., (1994), “İstanbul Telefon Başmüdürlüğünde Çalışan Telefon Operatörlerinin Stres-İş Doyumu İlişkisinin İncelenmesi”, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Saldamlı, A., (1999), “Otel İşletmelerinde Stres Kaynakları ve Çalışanlar Üzerindeki Etkileri”, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Adana.

Şencan, H., (1986), “Yönetici Gerilimi Kişilik Başaçıkma Süreçleri İlişkisi ve Metal Sanayisinde Uygulamalı Bir Araştırma”, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul.

Yılmaz, A., (2004), “Avrupa Polis Modelleri ve Türk Polis Sistemi”, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi ve Siyaset Bilimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Üstün, M., (2007), “Emniyet Teşkilatı’nda İletişim ve Çalışanların Verimliliğine Etkisi İstanbul Emniyet Müdürlüğü’nde Bir Uygulama”, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Doktora Tezi, İstanbul.

Zengin, S., (1997), “Polis Teşkilatının Çalışma Şartlarının Ergonomik Açıdan İncelenmesi”, Gazi Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

İNTERNET KAYNAKLARI

Aydoğan, A., “Stresi Nasıl Yenerim-4”,
<<http://www.milliyet.com.tr/2002/08/30/yasam/ayas.html>>, (Erişim Tarihi: 28.10.2005)

Can, P., “Paramedik Ve Stres”,
<http://www.ansiad.org.tr/v2/dergiler/52/files/petekcan_stres.htm>, (Erişim Tarihi: 13.12.2005)

Deniz, M., <http://www.isbpmyo.edu.tr/makale_stres_01.asp - 56k ->, (Erişim Tarihi: 12.05.2006)

İzmir,M., <<http://www.bilkent.edu.tr/~bilheal/aykonu/Ay2003/Ekim03/depresyon03.html>>, (Erişim Tarihi: 03.11.2005)

Gökalp, P.G., Sağlık Bakanlığı, Sağlık Bilgi Erişim Merkezi, “Stres, Anksiyete ve Kadın”,http://www.sabem.saglik.gov.tr/Akademik_Metinler/display.aspx?id=2153, (Erişim Tarihi: 10.11.2008)

Karabıyık, S., Ergün, İ.,Stres Yönetimi 2, <<http://www.cocukdunyasi.net/stresyont1.htm>>, (Erişim Tarihi: 20.04.2005).

Kavcar Sırmalı, M., <<http://www.hatunca.net/content/view/1196/109/>>, (Erişim Tarihi: 20.12.2006)

North Carolina Wesleyan College, "Police Stress And Employee Assistance Programs", <<http://faculty.ncwc.edu/toconnor/417/417lect09.htm>>, (Erişim Tarihi: 27.8.2005).

Petroziello J., “Stress: Knowing The Enemy Within”, International Stress Management Association”, <<http://www.isma.org.uk/enemywithin.htm>>, (Erişim Tarihi: 18.11.2006)

Tarhan, N., “Stresi Mutluluğa Dönüştürmek”, <http://www.mcatürk.com/stres_ntarhan_nasilhastalik.htm>, (Erişim Tarihi: 08.04.2006)

<<http://www.energyturkey.org/content/view/44/2/>>, (Erişim Tarihi: 14.05.2006)

<http://www.isnet.net.tr/channels/saglik/saglik.aspx?link=/channels/saglik/guncel/is_hayati.html>, (Erişim Tarihi: 26.06.2006)

“Paramedik ve Stres” <<http://www.acilveilkuyardim.com/acilbakim/krizstres.htm>>, (Erişim Tarihi: 04.11.2005)

<http://www.polislik.net/index.php?option=com_content&task=view&id=97&Itemid=25>, (Erişim Tarihi: 22.04.2007)

<http://www.polis.web.tr/article_view.php?aid=15317Polisin Derdi Bitmiyor>, (Erişim Tarihi: 16.05.2007)

<http://www.isbpmyo.edu.tr/makale_md_01.asp>, (Erişim Tarihi: 21.08.2008)

<<http://www.egm.gov.tr/daire.interpol.asp>>, (Erişim Tarihi: 18.08.2008)

<http://www.egm.gov.tr/sempozyum/sempozyum.sonuc.bildirgesi.alt.asp>, (Erişim Tarihi: 10.11.2008)

DİGER

Altan, G., (26 Şubat 2006), “Polisi Sen Aslansın Diyerek Cepheye Sürme Modası Geçti”, Akşam Gazetesi.

Aytaç, Ö., (2004), “Günümüz Türk Polisi , Cumhuriyetimizin 80. Yılında Polisin Dünü, Bugünü, Yarını Panel Bildirileri”, Ankara.

Birkök, C., (29 Şubat 2000), “Poliste Çatışma ve Stres Yönetimi”, Adapazarı Polis Teşkilatına verilen konferans metni, Abasıyanık Sanat Merkezi, Adapazarı.

Bumin, B., Şengül, A., (25-27 Mayıs 2000). “İnsan Kaynaklarının Değerliliği ve Organizasyonlarda Role Dayalı Stres Kaynakları Üzerine Bir Araştırma”, VIII. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Nevşehir.

Demir, G., (29.08.2006), "Güç İçin Polis Oluyorlar", Milliyet Gazetesi.

Doğan, İ., (2000), “Kamuoyundaki Polis İmajının Kültürel Arka Planı”, 21.Yüzyılda Polisin Eğitimi Sempozyumu Bildirileri, Ankara, s.737-748.

Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu–2559 Sayılı, (04.07.1934)

Saka, F., (06 Haziran 2008), “Polislerin stres nedenleri”, Hürriyet Gazetesi.

Tezman, N., (1987), “Stres ve İnsan”, TÜSSİDE, Stres Yönetimi Semineri, Gebze.

Usman, E., (20 Aralık 2007), “Polis İnsan değil mi?”, Yeni Asır Gazetesi.