

T.C.  
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI  
YÖNETİM ORGANİZASYON BİLİM DALI

**EMNİYET MENSUPLARINDA STRES FAKTÖRLERİ  
VE BUNLARIN ÇALIŞANLARIN İŞ TATMİNİ,  
BİREYSEL VERİMLİLİKLERİ VE KURUMSAL  
BAĞLILIKLARI ÜZERİNE ETKİLERİ**

(Yüksek Lisans Tezi)

Tezi Hazırlayan: **Orhan AKGÜN**

İstanbul, 2010

T.C.  
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI  
YÖNETİM ORGANİZASYON BİLİM DALI

**EMNİYET MENSUPLARINDA STRES FAKTÖRLERİ  
VE BUNLARIN ÇALIŞANLARIN İŞ TATMİNİ,  
BİREYSEL VERİMLİLİKLERİ VE KURUMSAL  
BAĞLILIKLARI ÜZERİNE ETKİLERİ**

(Yüksek Lisans Tezi)

Tezi Hazırlayan:

**Orhan AKGÜN**

Örenci No:

**050744075**

Danışman:

Doç.Dr. Halit KESKİN

İstanbul, 2010

## YEMİN METNİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “Emniyet Mensuplarında stres faktörleri ve bunların çalışanların iş tatmini, bireysel verimlilikleri ve kurumsal bağlılıkları üzerine etkisi” başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmamın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım.02/03/2010



Orhan AKGÜN

T.C.  
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ  
TEZLİ YÜKSEK LİSANS SINAV TUTANAĞI

27.03.2010

Enstitümüz *İşletme Yönetimi* Anabilim dalı *Yönetim Organizasyon* Bilim dalı yüksek lisans öğrencilerinden 050744075 numaralı *Orhan Akgün*'ün "*Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim - Öğretim ve Sınav Yönetmeliği*"nin ilgili maddesine göre hazırlayarak, Enstitümüze teslim ettiği "*EMNİYET MENSUPLARINDA STRES FAKTÖRLERİ VE BUNLARIN ÇALIŞANLARIN İŞ TATMİNİ, BİREYSEL VERİMLİLİKLERİ VE KURUMSAL BAĞLILIKLARI ÜZERİNE ETKİLERİ*" konulu tezini, Yönetim Kurulumuzun 23.03.2010 tarih ve 2010/09 sayılı toplantısında seçilen ve Taksim Yerleşkesinde toplanan biz jüri üyeleri huzurunda, ilgili yönetmeliğin (c) bendi gereğince (50) dakika süre ile aday tarafından savunulmuş ve sonuçta adayın tezi hakkında ~~ayrılıklı~~ /aybirtliği ile ~~Kabul/Kabul~~ karar verilmiştir.

İşbu tutanak, 1 nüsha olarak hazırlanmış ve Enstitü Müdürlüğü'ne sunulmak üzere tarafımızdan düzenlenmiştir.

DANIŞMAN  
DOÇ.DR. HALİT KESKİN



ÜYE  
DOÇ.DR. HÜSEYİN İNCE



ÜYE  
DOÇ.DR. SALİH ZEKİ İMAMOĞLU

## ÖNSÖZ

Araştırmanın her aşamasında değerli görüş, öneri ve eleştirileriyle beni yönlendiren, çalışmalarımı titizlikle inceleyen tez danışman hocam Doç. Dr. Halit KESKİN'e ve Enstitü Müdür Yardımcısı Yrd. Doç. Dr. Engin YÖRÜK Hocama bana vermiş oldukları destekten dolayı sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca bu çalışmayı yaptığım süre içinde gerek yasal izin, gerekse destek olarak bana yardımcı olan İl Emniyet Müdürü Sayın Mustafa SAĞLAM'a, bu akademik yolculuğumda kendi tecrübeleriyle beni destekleyip yardımını esirgemeyen 4.Sınıf Emniyet Müdürü Halil DAĞ'a şükranlarımı sunar, tüm çalışmam boyunca beni sabırla bekleyen Sevgili Eşim'e ve Biricik Oğlum'a da teşekkürlerin en güzelini göndermek isterim.

Çalışmakta olduğum ve mensubu olmaktan gurur duyduğum kurumumun gelişimine katkısı olması umuduyla...

Orhan AKGÜN

İstanbul, 2010

# EMNİYET MENSUPLARINDA STRES FAKTÖRLERİ VE BUNLARIN ÇALIŞANLARIN İŞ TATMİNİ, BİREYSEL VERİMLİLİKLERİ VE KURUMSAL BAĞLILIKLARI ÜZERİNE ETKİLERİ

**Tezi Hazırlayan: Orhan AKGÜN**

## **Özet**

Yapılan birçok araştırmada polislik mesleğinin, tüm meslekler içinde örgütsel stres yükünün en fazla olduğu meslek gruplarından biri olduğu tespit edilmiştir.

Bu araştırmada, “Emniyet Mensuplarında stres faktörleri ve bunların çalışanlar üzerinde etkileri” incelemeye alınmıştır. Araştırmada önce stres ve ilgili kavramlar, stresin tür, neden, kaynakları gibi konularla stres yönetimi üzerinde durulmuş ve stresle ilgili yapılan çalışmalar özetlenmiş, ardından iş tatmini ile örgütsel bağlılık kavramlarına değinilerek önemi ve aralarındaki ilişki üzerinde durulmuştur. Daha sonra polislik mesleği ile ilgili tanımlar yapılmış, polislik mesleğinin tarihi gelişimi ve Emniyet Teşkilatında karşılaşılan örgütsel stres kaynakları hakkında bilgiler verilmiştir.

Araştırmanın örneklemini oluşturan Diyarbakır Emniyet Müdürlüğü’nde çalışan toplam 462 polisten anket yöntemi ile elde edilen veriler ışığında, Emniyet Mensuplarında örgütsel stres kaynaklarının, çalışanlarda görülme sıklığı ve bunun çalışanlar üzerindeki etkileri istatistiksel analizler kullanılarak tespit edilmiştir.

Araştırma sonucu, Emniyet Mensuplarının çok rahatsız edici düzeyde olmasa bile stres altında oldukları görülmüştür. Ayrıca stres faktörleri ve stres seviyesinin amir-memur ile çalışılan birime göre anlamlı farklılıklar taşıdığı gözlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Stres, Stres Kaynakları, Örgütsel Stres, Polis, Emniyet

# **STRESS FACTORS IN TURKISH POLICE AND THE EFFECTS OF STRESS OVER THE WORK SATISFACTION, INDIVIDUAL PRODUCTIVITY AND THE ORGANIZATIONAL DEVOTION OF TURKISH POLICE**

**Presented by: Orhan AKGÜN**

## **Abstract**

Many of the studies showed that police is one of the most stressful job type facing the organizational stress of all those job branches.

In this study, the stress factors for the police officers and the effects of the stress over them were examined. Primarily, stress and the related concepts, types, causes, and the sources of stress involved in the stress management were mentioned, and the studies about stress were summarized, afterwards work satisfaction and organizational obedience concepts were mentioned, and their importance and the correlation between these two concepts were emphasized. Immediately after, police terminology, and the historical progress were described, and also given information about the sources of organizational stress in Turkish Police Department employees.

In the practice part of the study, with the direction of the data, which were the frequency of the sources of organizational stress seen on the participants, and the effects on them, gathered by the survey method from 462 police officers employed in Diyarbakır Police Department, took role as the sample of the study, were designated by using the statistical analyses.

The result of the study revealed the police officers are under stress but not such an extreme degree. Besides, the stress factors and the level of stress varied related to the ranks of the police officers and the departments where they are commissioned.

**Key words:** Stress, sources of stress, organizational stress, police, police department.

# İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

## ÖZET

## ABSTRACT

İÇİNDEKİLER.....	iii
TABLolar LİSTESİ.....	vii
KISALTMALAR.....	xiii

1. GİRİŞ.....	1
2. STRES KAVRAMI VE STRES KAYNAKLARI.....	6
2.1. Stres Kavramı.....	6
2.2. Stres İle İlgili Kurumsal Yaklaşımlar.....	11
2.3. Stresin Benzer Kavramlarla İlişkisi.....	16
2.3.1. Engellenme.....	16
2.3.2. Endişe.....	17
2.3.3. Çatışma.....	17
2.4. Stresin Aşamaları.....	18
2.5. Stresin Belirtileri.....	20
2.6. Stres Kaynakları.....	21
2.6.1. Çevresel Stres Kaynakları.....	21
2.6.1.1. Fiziksel Çevre Koşulları.....	22
2.6.1.2. Ekonomik Koşullar.....	23
2.6.1.3. Politik Belirsizlikler.....	23
2.6.1.4. Sosyal Yaşam Stresleri.....	23
2.6.1.4.1. Aile Sorunları.....	24
2.6.1.4.2. Parasal Güçlükler.....	24



2.6.1.4.3. Toplumsal Değişiklikler.....	25
2.6.2. Bireysel Stres Kaynakları.....	25
2.6.2.1. Kişilik Özellikleri.....	26
2.6.2.2. Zihinsel Etkinlik (Zeka).....	27
2.6.2.3. Bireylerin Fiziksel Durumu.....	27
2.6.3. Örgütsel Stres Kaynakları.....	27
2.6.3.1. İşin Yapısı İle İlgili Stres Kaynakları.....	31
2.6.3.2. Örgütsel Yapıdan Kaynaklanan Stres Kaynakları.....	31
2.6.3.3. Örgütsel Politikadan Kaynaklanan Stres Kaynakları.....	32
2.6.3.4. İş Ortamındaki Fiziki Şartlardan Kayn. Stres Kaynakları.....	32
2.6.3.5. Örgütte Kişiler Arası İlişkilerden Kayn. Stres Kaynakları.....	33
2.7. Örgütsel Yaşamda Stresin Sonuçları.....	34
2.7.1. Bireysel Sonuçları.....	34
2.7.2. Örgütsel Sonuçları.....	34
2.8. Ölçülü Stresin Yararlı Sonuçları.....	35
2.9. Stres Yönetimi.....	36
<b>3. İŞ TATMİNİ KAVRAMI VE ÖNEMİ.....</b>	<b>38</b>
3.1. İş Tatminin Gelişimi.....	40
3.2. İş Tatmini Kuramları.....	40
3.2.1. İçerik Kuramları.....	41
3.2.2. Süreç Kuramları.....	42
3.3. İş Tatminini Etkileyen Faktörler.....	42
3.4. İş Tatminin Bireye ve Örgüte Etkileri.....	43
3.5. Örgütsel Stresin İş Tatminine Etkisi.....	44
3.6. İş Tatmini ile Örgüte Bağlılık Arasındaki İlişki.....	45
3.7. Örgütsel Stres ve Verimlilik İlişkisi.....	46

<b>4. EMNİYET TEŞKİLATINDA STRES VE STRES KAYNAKLARI</b> .....	47
4.1. Polislik Mesleği ile İlgili Bazı Tanımlar.....	47
4.2. Türk Polis Teşkilatı'nın Tarihsel Gelişimi.....	48
4.3. Polis ve Stres.....	50
4.4. Polis ve Stres Konusunda Yapılan Çalışmalar.....	51
4.4.1 Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar.....	51
4.4.2. Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar.....	54
<b>5. YÖNTEM</b> .....	59
5.1. Problem.....	59
5.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	61
5.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	64
5.4. Sınırlılıklar.....	65
5.5. Verilerin Toplanması ve Analizi.....	68
5.5.1. Veri Toplama Araçları.....	68
5.5.2. Veri Toplanması.....	68
5.5.3. Verilerin Analizi.....	69
<b>6. BULGULAR ve YORUMLAR</b> .....	72
6.1. Araştırmanın Demografik Bulguları.....	73
6.2. Araştırmanın Önergeleri.....	77
6.2.1. Araştırmanın “Örgütsel Stres” Önergeleri.....	77
6.2.2. Araştırmanın “İş Kaynaklı Stres” Önergeleri.....	87
6.2.3. Araştırmanın “Kurumsal Bağlılık” Önergeleri.....	95
6.2.4. Araştırmanın “İş Tatmini” Önergeleri.....	104
6.2.5. Demografik Değiş. Rütbe Sistemine Göre Bazı Değişkenler.....	113
6.2.6. Demografik Değiş. Çalışılan Birimlere Göre Bazı Değişkenler...137	

**7. SONUÇ VE ÖNERİLER.....156**

**KAYNAKLAR.....162**

**EKLER**

**Ek-1: Araştırmada Kullanılan Anket Formu.....171**

**Ek-2: Anket İzin Onay Belgesi.....177**

## TABLolar LİSTESİ

### Sayfa No.

<b>Tablo.1.</b> Çalışma Evreninde Yer Alan Polislerin Rütbe ve Çalıştığı Birimlere Göre Dağılımı.....	64
<b>Tablo.2.</b> Emniyet Müdürlüğü'nde Yer Alan Birimlerin Sınıflandırılması.....	66
<b>Tablo.3.</b> Örnekleme Yer Alan Polislerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı.....	72
<b>Tablo.4.</b> Örnekleme Yer Alan Polislerin Medeni Durumlarına Göre Dağılımı.....	73
<b>Tablo.5.</b> Örnekleme Yer Alan Polislerin Eşlerinin Çalışma Durumlarına Göre Dağılımı.....	73
<b>Tablo.6.</b> Örnekleme Yer Alan Polislerin Çocuk Sayılarına Göre Dağılımı.....	74
<b>Tablo.7.</b> Örnekleme Yer Alan Polislerin Öğrenim Durumuna Göre Dağılımı.....	74
<b>Tablo.8.</b> Örnekleme Yer Alan Polislerin Yaşına Göre Dağılımı.....	75
<b>Tablo.9.</b> Örnekleme Yer Alan Polislerin Rütbesine Göre Dağılımı.....	75
<b>Tablo.10.</b> Örnekleme Yer Alan Polislerin Çalışma Saatlerine Göre Dağılımı.....	76
<b>Tablo.11.</b> Örnekleme Yer Alan Polislerin Kurumda Çalıştığı Süreye Göre.....	76
<b>Tablo.12.</b> Örnekleme Yer Alan Polislerin Çalıştığı Birime Göre Dağılımı.....	77
<b>Tablo.13.</b> Kendimi Çalıştığım Kuruma Sürekli Kanıtlama Düşüncesi.....	78
<b>Tablo.14.</b> İdari Görevlerin Çok Fazla Olması.....	78
<b>Tablo.15.</b> Halk Nezdinde İyi Polis İmajını Sürdürme Gayreti.....	79
<b>Tablo.16.</b> Bazı Personelle Farklı Kuralların Uygulandığı Hissi.....	79
<b>Tablo.17.</b> Sürekli Değişen Kurum Politikası.....	80
<b>Tablo.18.</b> Personel Yetersizliği.....	81
<b>Tablo.19.</b> İş Yapmada Formalitelerin Çokluğu.....	81
<b>Tablo.20.</b> Sürekli Değişen Mevzuat.....	81
<b>Tablo.21.</b> Yeni Ekipmanların Kullanımı İle İlgili Eğitim Eksikliği.....	82
<b>Tablo.22.</b> Görev Saatleri Dışında Kendimi Çalışmak Zorunda Hissetmem.....	82
<b>Tablo.23.</b> Yöneticilerle Olan İlişkim.....	83
<b>Tablo.24.</b> Tutarsız Yönetim Anlayışı.....	83
<b>Tablo.25.</b> Kaynak (Ödenek, Ekipman, v.s.) Eksikliği.....	84
<b>Tablo.26.</b> Halktan Gelen Olumsuz Değerlendirmeler ve Yorumlar.....	84
<b>Tablo.27.</b> Hastalığımda Çalışma Arkadaşlarımdan Bana Olan Olumsuz Bakışı.....	85
<b>Tablo.28.</b> Yöneticilerin Yapılan Hataları Ön Planda Tutması.....	85
<b>Tablo.29.</b> Adli Sorumluluk.....	86

<b>Tablo.30.</b> Yaptığım İşten Dolayı Hesap Verme Zorunluluğu.....	86
<b>Tablo.31.</b> Çalışma Saatlerinin Fazlalığı.....	87
<b>Tablo.32.</b> İş Arkadaşlarımla Olan İlişkilerim.....	87
<b>Tablo.33.</b> İşten Dolayı Yaralanma Riski.....	88
<b>Tablo.34.</b> İzinli Günlerde İş İle İlgili Aktiviteler.....	88
<b>Tablo.35.</b> İşten Dolayı Yüksek Ölüm Riski.....	89
<b>Tablo.36.</b> Ailemle Geçirecek Yeterli Zamanı Bulamamam.....	89
<b>Tablo.37.</b> Arkadaşlarımla Geçirecek Yeterli Zamanı Bulamamam.....	90
<b>Tablo.38.</b> İş Yerinde Yazışmanın Çokluğu.....	90
<b>Tablo.39.</b> İş Yerinde Sağlıklı Beslenemem.....	91
<b>Tablo.40.</b> Fiziki Kondisyonu Korumak İçin Zaman Bulamamam.....	91
<b>Tablo.41.</b> İş Kaynaklı Yorgunluk, Bıkkınlık.....	92
<b>Tablo.42.</b> İş İle İlgili Sağlık Problemleri (Bel, Bacak ağrısı v.s.) .....	92
<b>Tablo.43.</b> Ailem ve Arkadaşlarımla İşimle İlgili Anlayış Göstermemeleri.....	93
<b>Tablo.44.</b> İş Gereği Çok Fazla Bilgisayar Kullanımı.....	93
<b>Tablo.45.</b> İş İle İlgili Sorumlulukların Adaletsiz Şekilde Dağılımı.....	94
<b>Tablo.46.</b> Kendinizi Sürekli İşte Hissetme Duygusu.....	94
<b>Tablo.47.</b> Emniyet Teşkilatında Görevimi Büyük Ölçüde Parasal Kaygılarla Yapıyorum.....	95
<b>Tablo.48.</b> Emniyet Teşkilatında Çalışmaya Karar Vermekle Hata Ettiğimi Düşünüyorum.....	95
<b>Tablo.49.</b> Emek ve Birikimlerim Emniyet Teşkilatından Ayrılmamı Engelliyor.....	96
<b>Tablo.50.</b> Emniyet Teşkilatına Uyum Sağlamada Güçlük Çekiyorum.....	96
<b>Tablo.51.</b> Emniyet Teşkilatının Kurallarına Mecbur Olduğum İçin Uyuyorum.....	97
<b>Tablo.52.</b> Emniyet Teşkilatında Çalışma Şevkimin Her Geçen Gün Azaldığını Hissediyorum.....	97
<b>Tablo.53.</b> Emniyet Teşkilatında Yönetimin Beni Teşkilata Bağlama Çabalarından Rahatsızlık Duyuyorum.....	98
<b>Tablo.54.</b> Emniyet Teşkilatının Çalışmak İçin Mükemmel Bir Yer Olduğunu Düşünüyorum.....	98
<b>Tablo.55.</b> Emniyet Teşkilatının Bir Üyesi Olmaktan Gurur Duyuyorum.....	99
<b>Tablo.56.</b> Emniyet Teşkilatının Mesleğimle İlgili Değişiklik ve Yenilikleri Takip Etme Olanağı Sağladığı Kanısındayım.....	99
<b>Tablo.57.</b> Emniyet Teşkilatı İşimde Beni En Yüksek Performansı Göstermeye Özendiriyor.....	100

<b>Tablo.58.</b> Emniyet Teşkilatının Hizmet İçi Eğitim Etkinlikleri Açısından Uygun Ortamlar Sağladığını Düşünüyorum.....	100
<b>Tablo.59.</b> Çalışma Arkadaşlarımla Mesai Saatleri Dışında da Sık Sık Birlikte Oluyorum.....	101
<b>Tablo.60.</b> Başka Bir Yerde Çalışma Olanağım olduğu Halde Emniyet Teşkilatında Çalışmayı Tercih Ediyorum.....	101
<b>Tablo.61.</b> Emniyet Teşkilatında Yeteneklerimi En Üst Düzeyde Gerçekleştirdiğime İnanıyorum.....	102
<b>Tablo.62.</b> Yeniden Dünyaya Gelsem Yine Polis Olurdum.....	102
<b>Tablo.63.</b> Emniyet Teşkilatının Geleceğini Gerçekten Düşünüyorum.....	103
<b>Tablo.64.</b> Teşkilatıma Karşı Yapılan Eleştirileri Kendime Yapılmış Sayıyorum...	103
<b>Tablo.65.</b> Teşkilatımı Başkalarına Anlatmaktan Zevk Alıyorum.....	104
<b>Tablo.66.</b> Yaptığım İşe Göre Karşılığında Aldığım Maaşın Miktarı.....	104
<b>Tablo.67.</b> Mesleğimin Bana Verdiği Kişisel Gelişme İmkânı.....	105
<b>Tablo.68.</b> İşimde Birlikte Çalıştığım, Etkileştiğim ve Konuştuğum Kişiler.....	105
<b>Tablo.69.</b> Amirlerimin Bana Gösterdiği Adil Davranış ve Saygı Derecesi.....	106
<b>Tablo.70.</b> İşimi Yaparken Hissettiğim Takdir Edilme Duygusu.....	106
<b>Tablo.71.</b> Amirlerimden Gördüğüm Destek ve Rehberlik.....	107
<b>Tablo.72.</b> Mesleğimde Branşlaşıp Yükselbilme İmkânı.....	107
<b>Tablo.73.</b> Mesleğim İle İlgili Ürettiğim Düşünce ve Davranışları Uygulayabilme İmkânı.....	108
<b>Tablo.74.</b> İşyerimin Geleceğim Açısından Vaat ettiği Güvence Derecesi.....	108
<b>Tablo.75.</b> İşyerimde Yetki ve Sorumluluklarım Arasında Bir Denge Vardır.....	109
<b>Tablo.76.</b> İşyerimde Ast-Üst İlişkileri Karşılıklı Sevgi ve Saygıya Dayalı Yürütülmektedir.....	109
<b>Tablo.77.</b> İşyerimdeki Yöneticilerin Tutumlarının Uygunluk Derecesi.....	110
<b>Tablo.78.</b> Sağlık Sorunlarınızın Giderilebilme İmkânı.....	110
<b>Tablo.79.</b> Çalışma Hayatınızı Kol. Araç ve Gereçlerin Yeterlilik Derecesi.....	111
<b>Tablo.80.</b> Kurumda Sunulan İmkânların Yeterliliği.....	111
<b>Tablo.81.</b> Kural ve Prosedürlerin Çoğunun İş Yapmayı Kolaylaştırması.....	112
<b>Tablo.82.</b> Mesleğin Bana Sağladığı Güvenlik Derecesi.....	112
<b>Tablo.83.</b> İdari Görevlerin Çok Fazla Olması.....	113
<b>Tablo.84.</b> Bazı Personele Farklı Kuralların Uygulandığı Hissi.....	113
<b>Tablo.85.</b> Personel Yetersizliği.....	114
<b>Tablo.86.</b> İş Yapmada Formalitelerin Çokluğu.....	114

<b>Tablo.87.</b> Sürekli Değişen Mevzuat.....	114
<b>Tablo.88.</b> Görev Saatleri Dışında Kendimi Çalışmak Zorunda Hissetmem.....	115
<b>Tablo 89.</b> Yöneticilerle Olan İlişkim.....	115
<b>Tablo.90.</b> Kaynak (Ödenek, Ekipman, v.b.) Eksikliği.....	116
<b>Tablo.91.</b> Halktan Gelen Olumsuz Değerlendirmeler ve Yorumlar.....	116
<b>Tablo.92.</b> Yöneticilerin Yapılan Hataları Ön Planda Tutması.....	116
<b>Tablo.93.</b> Adli Sorumluluk.....	117
<b>Tablo.94.</b> Yaptığım İşten Dolayı Hesap Verme Zorunluluğu.....	117
<b>Tablo.95.</b> Çalışma Saatlerinin Fazlalığı.....	118
<b>Tablo.96.</b> İşten Dolayı Yaralanma Riski.....	118
<b>Tablo.97.</b> İzinli Günlerde İş İle İlgili Aktiviteler.....	119
<b>Tablo.98.</b> İşten Dolayı Yüksek Ölüm Riski.....	119
<b>Tablo.99.</b> Ailemle Geçirecek Yeterli Zamanı Bulamamam.....	119
<b>Tablo.100.</b> Arkadaşlarımla Geçirecek Yeterli Zamanı Bulamam.....	120
<b>Tablo.101.</b> İşyerinde Sağlıklı Beslenemem.....	120
<b>Tablo.102.</b> Fiziki Kondisyonu Korumak İçin Zaman Bulamamam.....	121
<b>Tablo.103.</b> Emniyet Teşkilatına Uyum Sağlamada Güçlük Çekiyorum.....	121
<b>Tablo.104.</b> Emniyet Teşkilatının Kurallarına Mecbur Olduğum İçin Uyuyorum....	121
<b>Tablo.105.</b> Emniyet Teşkilatında Çalışma Şevkimin Her Geçen Gün Azaldığını Hissediyorum.....	122
<b>Tablo.106.</b> Emniyet Teşkilatında Yönetimin Beni Teşkilata Bağlama Çabalarından Rahatsızlık Duyuyorum.....	122
<b>Tablo.107.</b> Emniyet Teşkilatının Çalışmak İçin mükemmel Bir Yer Olduğunu Düşünüyorum.....	123
<b>Tablo.108.</b> Emniyet Teşkilatının Bir Üyesi Olmaktan Gurur Duyuyorum.....	123
<b>Tablo.109.</b> Emniyet Teşkilatının Mesleğimle İlgili Değişiklik ve Yenilikleri Takip Etme Olanağı Sağladığı Kanısındayım.....	124
<b>Tablo.110.</b> Emniyet Teşkilatı İşimde Beni En Yüksek Performansı Göstermeyi Özendiriyor.....	124
<b>Tablo.111.</b> Emniyet Teşkilatının Hizmet İçi Eğitim Etkinlikleri Açısından Uygun Ortamlar Sağladığını Düşünüyorum.....	125
<b>Tablo.112.</b> Çalışma Arkadaşlarımla Mesai Saatleri Dışında da Sık Sık Birlikte Oluyorum.....	125
<b>Tablo.113.</b> Başka Bir Yerde Çalışma Olanağım olduğu Halde Emniyet Teşkilatında Çalışmayı Tercih Ediyorum.....	126

<b>Tablo.114.</b> Emniyet Teşkilatında Yeteneklerimi En Üst Düzeyde Gerçekleştirdiğime İnanıyorum.....	126
<b>Tablo.115.</b> Yeniden Dünyaya Gelsem Yine Polis Olurdum.....	127
<b>Tablo.116.</b> Emniyet Teşkilatının Geleceğini Gerçekten Düşünüyorum.....	127
<b>Tablo.117.</b> Teşkilatımı Başkalarına Anlatmaktan Zevk Alıyorum.....	128
<b>Tablo.118.</b> Yaptığım İşe Göre Karşılığında Aldığım Maaşın Miktarı.....	128
<b>Tablo.119.</b> Mesleğimin Bana Verdiği Kişisel Gelişme İmkânı.....	129
<b>Tablo.120.</b> Amirlerimin B.Göstermiş Olduğu Adil Davranış ve Saygı Derecesi...	129
<b>Tablo.121.</b> İşimi Yaparken Hissettiğim Takdir Edilme Duygusu.....	130
<b>Tablo.122.</b> Amirlerimden Gördüğüm Destek ve Rehberlik.....	130
<b>Tablo.123.</b> Mesleğimde Branşlaşım Yükseksebilme İmkânı.....	131
<b>Tablo.124.</b> Mesleğimle İlgili Ürettiğim Düşünce ve Davranışları Uyg. İmkânı....	131
<b>Tablo.125.</b> İşyerimin Geleceğim Açısından Vaat Ettiği Güvence Derecesi.....	132
<b>Tablo.126.</b> İş Yerimde Yetki ve Sorumluluklarım Arasında Bir Denge Vardır....	132
<b>Tablo.127.</b> İş Yerimde Ast-Üst İlişkileri Karşılıklı Sevgi ve Saygıya Dayalı Yürütülmektedir.....	133
<b>Tablo.128.</b> İş Yerimdeki Yöneticilerin Tutumlarının Uygunluk Derecesi.....	134
<b>Tablo.129.</b> Sağlık Sorunlarınızın Giderilebilme İmkânı.....	134
<b>Tablo.130.</b> Çalışma Hayatınızı Kolaylaştırıcı Araç ve Gereçlerin Yet. Derecesi...	135
<b>Tablo.131.</b> Kurumlarda Sunulan İmkânların Yeterliliği.....	135
<b>Tablo.132.</b> Kural ve Prosedürlerin Çoğunun İş Yapmayı Kolaylaştırması.....	136
<b>Tablo.133.</b> Mesleğimin Bana Sağladığı Güvenlik Derecesi.....	136
<b>Tablo.134.</b> Birimler Kendimi Çalıştığım Kuruma S. Kanıtlama Düşüncesi.....	137
<b>Tablo.135.</b> Birimler İdari Görevlerin Çok Fazla Olması.....	138
<b>Tablo.136.</b> Birimler Halk Nezdinde İyi Polis İmajını Sürdürme Gayreti.....	138
<b>Tablo.137.</b> Birimler Bazı Personele Farklı Kuralların Uygulandığı Hissi.....	139
<b>Tablo.138.</b> Birimler Sürekli Değişen Kurum Politikası.....	140
<b>Tablo.139.</b> Birimler Personel Yetersizliği.....	140
<b>Tablo.140.</b> Birimler İş Yapmada Formalitelerin Çokluğu.....	141
<b>Tablo.141.</b> Birimler Sürekli Değişen Mevzuat.....	142
<b>Tablo.142.</b> Birimler Yeni Ekipmanların Kullanımı İle İlgili Eğitim Eksikliği.....	142
<b>Tablo.143.</b> Birimler Görev Saatleri Dışında Çalışmak Zorunda Hissetmem.....	143
<b>Tablo.144.</b> Birimler Yöneticilerle Olan İlişkim.....	144
<b>Tablo.145.</b> Birimler Halktan Gelen Olumsuz Değerlendirmeler ve Yorumlar.....	144
<b>Tablo.146.</b> Birimler Yöneticilerin Yapılan Hataları Ön Planda Tutması.....	145



<b>Tablo.147.</b> Birimler Çalışma Saatlerinin Fazlalığı.....	146
<b>Tablo.148.</b> Birimler İş Arkadaşlarıyla Olan İlişkilerim.....	146
<b>Tablo.149.</b> Birimler İzinli Günlerde İş İle İlgili Aktiviteler.....	147
<b>Tablo.150.</b> Birimler İş Yerinde Yazışmanın Çokluğu.....	148
<b>Tablo.151.</b> Birimler İş Yerinde Sağlıklı Beslenemem.....	148
<b>Tablo.152.</b> Birimler Fiziki Kondisyonu Korumak İçin Zaman Bulamam.....	149
<b>Tablo.153.</b> Birimler İş Kaynaklı Yorgunluk Bıkkınlık.....	150
<b>Tablo.154</b> Birimler İş İle İlgili Sağlık Problemleri (Bel,Bacak Ağrısı,v.b.).....	150
<b>Tablo.155.</b> Birimler Ailem ve Arkadaşlarımın İşimle İlgili A.Göstermemeleri.....	151
<b>Tablo.156.</b> Birimler Emniyet Teşkilatında Görevimi Büyük Ölçüde Parasal Kaygılarla Yapıyorum.....	152
<b>Tablo.157.</b> Birimler Yaptığım İşe Göre Karşılığında Aldığım Maaşın Miktarı.....	152
<b>Tablo.158.</b> Birimler Mesleğimin Bana Verdiği Kişisel Gelişme İmkanı.....	152
<b>Tablo.159</b> Birimler Amirlerimden Gördüğüm Destek ve Rehberlik.....	154
<b>Tablo.160.</b> Birimler Kural ve Prosedürlerin Ç.İş Yapmayı Kolaylaştırması.....	154
<b>Tablo.161.</b> Birimler Mesleğimin Bana Sağladığı Güvenlik Derecesi.....	155

## KISALTMALAR

<b>vb.</b>	: Ve benzeri
<b>a.g.k.</b>	: Adı Geçen Kitap
<b>a.g.m.</b>	: Adı Geçen Makale
<b>bkz.</b>	: Bakınız
<b>b.t.</b>	: Bilinmeyen Tarih
<b>Şb. Md.</b>	: Şube Müdürlüğü
<b>Kaç. Ve Org. S.M.</b>	: Kaçakçılık Ve Organize Suçlarla Mücadele
<b>Dnt.</b>	: Denetleme
<b>Muhabere Elk.</b>	: Muhabere Elektronik
<b>Hassas Blg. Krm</b>	: Hassas Bölgeleri Koruma
<b>Devlet Büy. Kor.</b>	: Devlet Büyükleri Koruma
<b>Pol. Merk.</b>	: Polis Merkezleri
<b>Kim.Tes.Oy.Yer.İN.</b>	: Kimlik Tespit ve Olay Yeri İnceleme
<b>Br. Amr.</b>	: Büro Amirliği
<b>EKKM.</b>	: Emir Komuta Kontrol Merkezi
<b>ETK</b>	: Emniyet Teşkilatı Kanunu
<b>PVSK</b>	: Polis Vazife ve Salahiyetleri Kanunu
<b>DMK</b>	: Devlet Memurlar Kanunu
<b>Araşt. Gör.</b>	: Araştırma Görevlisi

## 1. 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 sebeplerin başında ‘stres’ gelmektedir. 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 önayak olmuştur. Gelişim ve değişimin hızını takip edebilmek için gereken tempolu yaşam, günümüz insanını aşırı ölçüde stres baskısı altında bırakmıştır.

Çağdaş yaşamın ayrılmaz bir parçası haline gelen stres, bireylerin psikolojik ve fizyolojik yapıları üzerinde etki yapan, onların davranışlarını, iş verimlerini ve başka insanlarla olan ilişkilerini olumsuz yönde etkileyen, psikolojik bir durumdur (Akt: Eroğlu, 2000, s. 299). Stres, insan davranışları ve sağlığı ile ilgili olduğu için tıp ve psikoloji alanında çalışan pek çok araştırmacıyı bu konuda çalışmaya yöneltmiştir. Aşırı stresin, işletmelerde çalışan kişileri uzun ve kısa dönemde etkileyerek örgütsel faaliyetlerde verimliliği, etkinliği ve performansı olumsuz yönde etkilediği bilinmektedir (Tutar, 2000, s. 254).

Stres kavramının literatürde çeşitli tanımlarına rastlamak mümkündür; “bireyin başa çıkma mekanizmalarını ve enerjisini zorlayan, baskı yapan dış etkenler”, “organizmanın bedensel ve ruhsal sınırlarının tehdit edilmesi ve zorlanması ile ortaya çıkan bir durum” ve “organizmanın biyolojik, psikolojik ve sosyal dengesinin bozulduğu durum” bu tanımlardan bazılarıdır (Baltaş ve Baltaş, 1996, s. 23).

İnsanı yakın duygusal ilişkilerden uzaklaştıran, verimliliğini düşüren ve en önemlisi hayattan aldığı zevki azaltan bu gölge, tıbbın çeşitli dallarında çalışan birçok bilim adamına göre “stres”tir (Baltaş ve Baltaş, 1996, s. 13). Strese basit olarak, bazı durum ve olaylara verilen tepkidir de 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.

Klasik yönetim yaklaşımlarının aksine, çağdaş yönetim yaklaşımları, örgütün insan boyutuna büyük önem vermektedirler (Saldamlı, 1999, s. 34). 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.

Hizmet sektöründe dolayısıyla güvenlik hizmetlerinde, insan boyutunun ön planda olması nedeniyle, bu durum daha da belirgin olarak önem kazanmaktadır. Bu açıdan çalışan bireylerin içinde bulunduğu psikolojik durum, iş görenlerin işlerine, birlikte çalıştıkları bireylere ve birimlere gelen vatandaşlara karşı tutumları, örgüt yönetiminde büyük bir rol oynayacaktır.

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.

Bununla birlikte Emniyet Teşkilatı, vatandaşlar ile Devlet arasında kurulan önemli bir köprü konumundadır. Vatandaşların devleti ile kuracakları temaslarda, Emniyet Teşkilatı etkin ve ciddi bir misyon üstlenmektedir. Güvenlik hizmetlerinin etkin ve verimli yürütülebilmesi halkın güven ve desteğinin derecesine bağlı olacaktır. Organizasyon içindeki memnuniyetin dışarıya da olumlu yansıtacağı düşünüldüğünde 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. Bundan hareketle, Emniyet Teşkilatında stres kaynaklarının saptanması ve stresin çalışanların davranışına ve iş verimliliğine olan etkilerinin belirlenmesi, çalışanların motivasyonu, bireysel verimliliğin artması ve hizmet kalitesi açısından büyük önem taşımaktadır.

Polis kanunların kendisine verdiği görevleri yerine getirirken birçok güçlüklerle karşılaşır. Görevi gereği yasaları ihlal eden insanlarla karşı karşıya gelen polis toplumun her kesimini memnun etmesi mümkün olmayan bir meslek icra etmektedir. Karşılaşılan güçlükler sırasında ve sonrasında yaşanan yoğun psikolojik durum uygun baş etme mekanizmaları ile dengeye dönüştürülemezse stres olarak karşımıza çıkacaktır. Görev kaynaklı yaşanan stresin yanında kişisel sorunların neden olduğu stresle birlikte görevine devam etmeye çalışan polis, ağır psikolojik bir yükün/baskının altına girmiş olacaktır. Nitekim Türkiye’de polis intiharları üzerine 1989-1999 yıllarını kapsayan bir araştırmada toplam 242 intiharin nedenleri incelendiğinde her birinin ayrı birer stres faktörü olduğu görülecektir (T.C. İçişleri Bakanlığı, Emniyet Genel Müdürlüğü, 1999).

Araştırmayla ilgili yapılan kaynak taramasında Türkiye’de polisin stres düzeylerine ve/veya stresle başa çıkma tarzlarına ilişkin yapılan çalışmaların oldukça az olduğu görülmüştür. Özellikle yurt dışı yayınlarda bu konu ile ilgili birçok çalışmanın olduğu gözlenmiş, ancak kültürel farklılıklar ve yaşam tarzları göz önünde bulundurulduğunda Türkiye şartlarında bu çalışmaların bulgularının yorumlanmasında yetersiz kalacağı anlaşılmıştır. Bu çalışmayla Emniyet Örgütü çalışanları için stresle başa çıkma tarzları açısından bilimsel bulguları ortaya koymak ve çalışanlar için gerek göreve ilişkin düzenlemelerin yapılması gerekse eğitim programlarının düzenlenerek iş stresinin olumsuz etkilerinin azaltılması amaçlanmaktadır. Stresle başa çıkma eğitiminin verilmesinde hazırlanacak eğitim programlarına da bu araştırma bulgularının ışık tutması beklenmektedir.

Emniyet Teşkilatı çalışanlarının çalışma şartları, iş yoğunluğu gibi bağımsız değişkenler göz önünde bulundurulduğunda stres düzeylerinin diğer meslek alanlarına göre yüksek sıralarda yer aldığı görülmektedir. Yapılan bu çalışmayla Emniyet Teşkilatı çalışanlarının stresle başa çıkma tarzlarında iş stresi ile birimlere, rütbelere, cinsiyet ve çalışma sistemine göre var olan farklılıklar ortaya konulmuştur. Bulgular ışığında olası nedenlere ilişkin yapılacak tespit ile ileride yapılabilecek çalışmalara kaynak teşkil etmesi beklenmektedir. Stres alanında Emniyet Teşkilatına ilişkin özellikle ülkemizde oldukça sınırlı sayıda araştırma yapılmıştır. Örgütün genel görünümünün stresle ilişkilendirildiği bilimsel çalışma ise neredeyse yoktur.

Bu çalışma, Diyarbakır İl Merkezinde görev yapan Emniyet Mensuplarının stres faktörlerini ve bunların çalışanlar üzerindeki etkilerini 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. Çalışmamızın temel problemi; sunulan hizmetin çeşitliliği, kalitesi ve sürekliliği bakımından iş gören boyutunun büyük önem taşıdığı Emniyet Teşkilatı çalışanlarında stres oluşturan faktörleri ve yoğunluğu ortaya çıkarmak ile bunların polislere etkilerini belirlemektir.

Bu çalışma yedi ayrı bölümden oluşmaktadır.

Giriş bölümünden sonra yer alan ikinci 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.

Üçüncü bölümde iş tatmini ve örgüte bağlılık kavramları ve bunların arasındaki ilişki irdelenmiş, ayrıca stresin bu kavramlara etkisine yer verilmiştir.

Çalışmanın dördüncü bölümünde polis kavramından bahsedilerek, ülkemizde Emniyet Teşkilatının tarihi gelişimi, Türk polis sistemi, polisin stresinden genel olarak bahsedildikten sonra, polisin stresinin belirtileri, kaynakları açıklanmış, polis ve stres konusunda yurt dışında ve yurt içinde yapılan çalışmalar üzerinde durulmuştur.

Beşinci bölümde, problem, araştırma amacı, yöntemi, evren ve örneklem, araştırmanın sınırlılıkları, veri toplama araçları, verilerin toplanması, veri analiz yöntemleri ile çözümü ve yorumu hakkında açıklamalar yapıldıktan sonra, stres konusunun Emniyet Mensupları tarafından ne şekilde algılandığı, çalışanların stres durumları ve streslerinin kendilerine etkilerinin tespitine yönelik bir uygulamaya yer verilmiştir.

Altıncı bölümde araştırmanın bulguları ve değerlendirilmesi üzerinde durulmuştur. Araştırmanın amacı, ilk olarak, Emniyet Teşkilatında görev yapan personelin örgütsel stres kaynaklarını ortaya çıkarmak ve hangi örgütsel stres kaynağından daha fazla etkilendiği ile çalışılan birim ve rütbe sistemine göre ne gibi farklılıklar olduğunu belirlemektir. Çalışmanın son bölümü olan yedinci bölümde ise elde edilen bulgular ile çalışmanın başındaki araştırma sorularına yönelik ulaşılan sonuçlara ve önerilere yer verilmiştir.

## 2. STRES KAVRAMI VE STRES KAYNAKLARI

Stres kavramı, insanlık tarihi kadar eski olmasına karşın net bir tanım yapmakta çoğu zaman zorlanılmıştır. Hatta “her insanın kendine özgü bir stres kavramı vardır” denilerek kavramın net tanımının ne kadar zor olduğunu ifade edenler de olmuştur (Akman, 2004).

Günlük yaşamda sıklıkla kullanılan ve yoğun olarak varlığını hissettiren bir kavram olarak karşımıza çıkan stres, birçok bilim adamı, araştırmacı tarafından tanımlanmıştır. Bu tanımlamalarda stresin farklı yönlerine vurgu yapılmıştır. Tıp kitapları araştırılacak olursa stresin 300’den fazla tanımı olduğu görülür. Ancak bunlardan hiçbirisi stresi tanımlamada tamamen yeterli değildir. Stres hakkında binlerce araştırma yapılmasına ve günlük hayatın vazgeçilmez bir parçası olmasına rağmen onun hakkında şaşılacak kadar az şey bilinmektedir (Norfolk, 1989, s. 11).

### 2.1. Stres Kavramı

Çağdaş yaşamın ayrılmaz bir parçası haline gelen stres ile ilgili pek çok farklı tanım yapılmıştır. Stres kavramı Latince ‘estrica’ ve Fransızca’da ‘estrece’ sözcüklerinden gelmektedir. Bilim dünyasında, stres sözcüğü ilk kez 17. yüzyılda felaket, bela, musibet, dert, elem gibi anlamlarda kullanılmıştır. 18. ve 19. Yüzyıllarda ise kavramın anlamı değişmiş; güç, baskı, zor gibi anlamlarda objelere, kişiye, organa veya ruhsal yapıya yönelik olarak kullanılmıştır (Baltaş ve Baltaş, 1996, s. 298). Bu dönemde güç bir yaşantının beraberinde getirdiği tüm sonuçlar tek bir sözcükle ifade edilmiştir. Çince’de stres kelimesi tehlike ve fırsat kelimelerinin sembollerinin bileşimidir. Her problem çözümünü de içinde saklamaktadır (Ceyhun, 2006, s. 1).

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 kopar. Stres, maddenin kendi içinde olan bir güç ya da dirençtir (Roskies, 1994, s. 195).

‘Stres’ kavramı bugünkü anlamıyla ilk Hans Selye tarafından ortaya atılmıştır. Stres, çevrenin bireyin kapasitesinin üstünde istekleri olması nedeniyle bireyle çevresi arasında zayıf bir uyumun varlığını göstermektedir. Selye’nin 1935’de yaptığı tanıma göre stres; ‘memnuniyet verici olup olmadığına bakılmaksızın her türlü isteme bedeninin uyum sağlamak için gösterdiği yaygın tepkidir’ (Baltaş ve Baltaş, 1996, s. 32; Göküş, 2002, s. 12–15). Stres, biyolojik ve psikolojik dengenin bozulduğuna, yeniden dengeye dönülmesi gerektiğine yönelik bir işarettir (Şaher vd., 2000, s. 1). Stres sözcüğünün ilk kez, fizik biliminde tanımlanmasından sonra, anlamı disiplinlere göre farklılıklar göstermiştir (Tutar, 2004, s. 189).

Şimşek, Selye’nin tanımına ilave yaparak stresi, vücudun dış çevreden gelen uyaranlara 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, 1977, Simsek, 1998, s.295).

Stresle ilgili tanımlara bakıldığında üçlü bir ayrımın yapıldığı görülür (Ceyhun, 2006, s. 3, Aslantaş, 2001);

- **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).
- **Tepki olarak stres tanımları:** Genellikle stres kavramı stres vericileri (stresör) ve tepkileri ifade etmek için kullanılır (Silah, 2005, s. 52). 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).

▪ **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). 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, yetişme 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, s. 190). Stres kavramı, başarı, başarısızlık veya mutluluk kavramları gibi, farklı anlamlara gelmekle beraber, genelde bazı şeylerden memnuniyetsizliği ifade etmek için kullanılmaktadır (Sabuncuoğlu, 2001, s. 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 ve Gürel, 2006).

Rowshan'a göre stres yaşamımıza renk katan etkili bir güdümlenici olarak tanımlanmışken, Birkök'e (2000) 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 (Pehlivan, 1995, s. 5).

Ivanchevich ve Matteson stres terimini; "uyaranlar, tepkiler ve iki etkinlik arasındaki etkileşim" biçiminde tanımlamışlardır (Pehlivan, 1995, s. 6). Cox stresi "birey ve çevresi arasındaki karmaşık ve dinamik etkileşim sisteminin aracılık yapan ve tehdit eden bir parçası" olarak tanımlamıştır. Appley ve Trumbull, Cox'un

etkileşimsel stres tanımını desteklemişler, kişi ve olay etkileşiminin önemine işaret etmişlerdir (Pehlivan, 1995, s. 7).

Stres, birey üzerinde özel fiziksel veya psikolojik talepler yaratan herhangi bir dış faaliyet, durum veya olay sonucu olan, bireysel farklılıklar ve psikolojik süreçlerle ortaya konan bir uyum belirtisidir (Arpacı, 2005, s. 3). Tehdit ve zorlanmalar karşısında, canlı; kendini korumaya yönelik bir tepki zincirini harekete geçirme özelliğine sahiptir. Bu durum özellikle tehlike ile karşılaşınca “savaş” ve “kaç” diye adlandırılan cevabın ortaya çıkmasıdır (Baltaş ve Baltaş, 1996, s.23).

Stres, insan vücudunun ve zihninin aşırı isteklere karşı gösterdiği tepki olarak da ifade edilebilmektedir. Ayrıca stres, değişiklik gerektiren, iç dünyamızda heyecanlı çatışmalar yaratan veya bir tehdit ortaya koyan olaylar ya da durumlardır (Yağcı, 2006, s. 1). Stres kişinin sağlığını, iş ve yaşam kalitesini, etkinliğini ve verimliliğini etkileyen zihinsel ve fiziksel bir durumdur. İş stresi, çalışanı iş tatmininden ve iş yaşamı kalitesinden mağdur etmektedir (Savery ve Luks, 2001, s. 99).

Bireyin davranışları ve anlayış kabiliyetlerine bağlı olarak; “kendi içinde stres” ne iyi ne de kötüdür. Stres; kişinin bir dizi birbiriyle ilgili olaylara veya belirli durumlara gösterdiği duyarlı davranışları olarak tanımlanmaktadır ve stres bir kişi için mücadele unsuru olarak görülebilmektedir (Tural, 1994, s. 3).

Çoğu insan motive olabilmek için belli bir miktar strese ihtiyaç duymaktadır. Olumsuz stres, çok az veya çok fazla gerilim altında olunan durumlarda ortaya çıkarken olumlu stres ise yeterli derecede gerilim hissedip motive olunabilen durumlarda ortaya çıkmaktadır. Olumlu stres çalışanların en verimli şekilde çalışmasını sağlamaktadır (Norfolk, 1996, s. 12).

Stres konusunda Profesör Hans Selye, “Gaye muhakkak ki stresten kaçmak değildir.... Bu yemekten, çalışmaktan veya sevgiden kaçmak gibi bir şey olur. Fakat kendinizi tamamen ifade edebilmeniz için önce size en uygun olan stres düzeyini bulmanız gerekir.” demiştir (Norfolk, 1996, s. 7).

İş ortamındaki stres, bireyin becerisine ve iş görme gücüne yardımcı olan bir coşku, bir enerji şeklinde bireye fayda sağlıyorsa iyi strestir. Bu stres, bireyin örgüte bağlanmasına ve örgütün başarısı yönünde faaliyette bulunmasına olanak sağlamaktadır. Bireye baskı yaratan, sağlığı için tehdit oluşturan ve bu nedenle de denetim altına alınması gereken stres ise kötü strestir. Stresin denetim altına alınabilmesi için ilk yapılacak şey, kuşkusuz stres yaratan etmenleri tanıma ve bunları zarar vermeyecek düzeye indirgemedir (Şenyiğit, 2004, s. 104).

Çalışma yaşamında iş başarısı açısından stres olayı değerlendirildiğinde dört işlevsel ilişkinin önemli olduğu görülmektedir. Bu dört işlevsel ilişkiden ilki; işin temel bir stres kaynağı olmasıdır. Stresin çalışanların yeteneklerini sınırlayıcı ve zorlayıcı bir etki yapması ikinci işlevsel ilişkiyi oluşturmaktadır. Diğer bir ilişki ise işin dışındaki bazı faktörlerden kaynaklanan stres etmenlerinin belli bir süre içerisinde işte de etkili olmaya başlamasıdır. Kişinin yaptığı işle beraber bazı stresli durumları da azaltmaya veya ortadan kaldırmaya çalışması da dördüncü işlevsel ilişki olarak ele alınabilmektedir. Bu ilişkilerden şu sonucu çıkarmak mümkündür. Çalışma yaşamında stres yoğunluğu ile çalışanların verimliliği arasında yakın bir ilişki vardır. Dolayısıyla örgütsel ve bireysel verimliliği arttırmak için çalışma yaşamındaki stres yoğunluğunun kontrol altında tutulması gerekmektedir (Güney ve Demir, 1997, s. 131).

Stresi meydana getiren olaylar 'stres vericiler' (stressor), bu olaylara insanın fizyolojik ve psikolojik düzeyde verdiği tepkiler de 'stres' terimi ile ifade edilmektedir. Cox, stresi bir durumla baş edebilmek için gerekenlerle elde bulunan kaynaklar arasında algılanan dengesizlik olarak tanımlamaktadır (Baltaş ve Baltaş, 1996, s. 23).

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).

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).

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 almalıdır. Stresin kaçınılmaz ve gerekli olduğu unutulmamalıdır (Ulukuş, 2004). İncelenen stres tanımları doğrultusunda çalışmamızda kabul edilen tanımlamaya göre stres, organizmanın dış çevreden gelen uyarıcılara verdiği, uyum sağlamaya yönelik tepkilerdir.

## **2.2. Stresle İlgili Kurumsal Yaklaşımlar**

Literatür incelendiğinde, stres kavramını ilk kez kullananın 17. yüzyılda fizikçi Robert Hook olduğu görülür. Hook stresi elastiki nesne ve ona uygulanan dış güç arasındaki ilişki olarak açıklamaktadır. 18. yüzyılda ise Thomas Young maddenin kendi içinde olan bir güç ya da direnç olarak tanımladığı stresi formülize etmiştir. Young'a göre madde, kendi üzerinde uygulanan dış güce kendi direnci oranında bir tepki gösterir. Elastik kütle, bir stres tepkisi sayesinde eğilip bükülerek bu dış gücü dengelemeye, ona uyum göstermeye çalışır. Ancak eğer dış güç elastik kütlenin kendi içindeki dirençten daha büyükse böyle bir dengeleme mümkün olmaz ve madde niceliksel bir değişime uğrar. Dıştan gelen gücün aşırı büyüklüğü durumunda ise niteliksel değişimler olabilir. Bu tanımlamadan sonra stres kavramı fizikle sınırlı kalmamış biyoloji, fizyoloji, endrokronoloji, tıp, antropoloji, sosyoloji ve psikoloji gibi alanlara yayılmıştır (Şahin, 1998).

Hooke ve Young'dan sonra biyolog Cannon, stres kavramını, canlının doğal içsel dengesinin dışsal ve çevresel uyaranlarca bozulması sonucu ortaya çıktığını belirterek canlı organizmalar bağlamında açıklamıştır. Cannon'a göre bu süreç denge "savaş-kaç tepkisi" kavramlarının gerçekleştiği bir süreçtir. Savaş ya da kaç tepkisi

varoluşsal bir tepkidir. Biyolojik varoluş ve uyum için acil durum tepkisi olarak tanımlanan stres, organizmanın kendi yaşamını ve çevreye uyumunu tehdit eden bir unsura gösterdiği tepkidir (Şahin, 1998).

Stres kavramının akademik literatüre girişi kısmen Cannon'un çalışması ile olmuşken, çoğu yazar tarafından Salya'nın çalışması ilk olarak gösterilir. Salya'nın çalışmasını ele alan Hearnshaw, daha geniş bir stres kavramının, Prag'lı bir tıp öğrencisi olan Selye'nin ortaya çıkardığı 1926 yılına kadar, net olarak formüle edilmediğini ileri sürmüştür (Şahin, 1998).

Profesör Selye stresi, organizmanın her türlü değişmeye özel olmayan (yaygın) tepkisi olarak tanımlamıştır. Yazara göre stres, bir algılama olayıdır. Çok fazla seçenek ve çok fazla tercih seçeneği olması nedeniyle, insanın üzerine yüklenen aşırı taleplerdir. Selye'nin çok yaygın olarak benimsenen bu tanımına göre stres, “memnuniyet verici olup olmadığına bakılmaksızın her türlü isteme bedeninin uyum sağlamak için gösterdiği yaygın tepkisidir”. Selye'nin bu tanımındaki bazı öğelerin açıklığa kavuşturulması gerekmektedir. İlk olarak stres, “bedenin bir tepkisidir”. Bunun anlamı, stresin fiziksel bir durum olması ve fizyolojik bir tepki meydana getirmesidir. Buna göre stres fizyolojik bir durumdur ve endişe, kaygı, depresyon veya engellenme değildir. Bu zihinsel durumlar, fizyolojik tepki için başlatıcı olabilir, ancak kendisi stres değildir. Bazen psikoloji literatüründe kaygı ile stres eşanlamlı kullanılmıştır. Kaygı, stresi hızlandırabilir fakat stresin kendisi değildir (Akt: Aydın, 2004, s. 11).

Selye'nin tanımı, stres tepkisinin uyanmasında hem memnuniyet verici hem de sıkıntılı oluşumların etkili olduğuna işaret etmektedir. İnsan bedeni genel olarak zevkli ve zararlı olaylar arasındaki farkı ayırt etmez. Her iki farklı durumda da beden işlevini yerine getirmektedir. Bu nedenle hem memnuniyet verici hem de olumsuz uyarılar altında bedeninin gösterdiği stres tepkisi aynıdır. Selye, Hayatın Stresi adlı kitabında “Savaşta yaralıları taşıyan askerler, asker oğlu için kaygılanan anne, at yarışlarını izleyen kumarbaz, bahse tuttuğu at ve binicisi, hepsi stres altındadır. Açlıktan kıvranan dilenci ve çok fazla yiyen obur kimse, sürekli iflas kuşkularıyla yasayan küçük işletmeci ve açgözlü tüccar, onlar da stres altındadır. Çocuklarını beladan uzak tutmaya çalışan anne, üstüne sıcak su döküp kendini haşlayan çocuk ve

özellikle çocuğun üzerine kaynar kahve döktüğü belirli deri hücreleri onlar da stres altındadır. Bu herkesin yaşamında var olan temel bir sorundur ve yaşamın ve hastalığın özüne yakından dokunur.” sözleri ile strese ilişkin bir yorumlama getirilmiştir (Akt: Çakır, 2004, s. 14).

Stres, bedenin her tür stres yapıcı etkiye olan tepkisidir ya da insanın dengesini bozan her şeydir. Başka bir deyişle stres, insan bünyesinin termostatını devre dışı bırakan bir unsurdur, insanı dengesizliğe iter (Akt: Aslantaş, 2001, s. 51).

Lazarus ve Folkman’a (1984) göre ise, stres kişi ve çevre etkileşimi sonucunda oluşmaktadır. Bu etkileşimde önemli olan bireylerin olayları ve kişileri stres kaynağı olarak algılamaları ve değerlendirmeleridir. Bu etkileşimde kişi olayları ve çevredeki kişileri stres kaynağı olarak değerlendirmezse stres de yaşamayacaktır (Akt: Çakır, 2004, s. 31).

Baltaş ve Baltas’a (1996) göre, Jessie Bernard stresi, yapıcı stres (eustress) ve yıkıcı stres (distress) olarak ikiye ayırmıştır. Bunlardan birincisi yaşandıkça neşe, canlılık ve kazanç sağlayan, istenmesi gereken bir 32 durumdur. Hans Selye’de konunun bu boyutu üzerinde ısrarla durmuş ve stresin sadece yıkıcı stresle eş anlamlı olup olmadığını araştırmıştır.

Stresle ilgili olarak yapılan ilk çalışmalarda stres insan davranışının bir boyutu olarak ele alınmış ve temel olarak “zararlı stres” üzerinde durulmuştur. Araştırmalar sonucunda, bazı bireylerin stres karşısında zayıf duruma düşüp ciddi hastalıklara yakalanmalarına karşılık, bazıları için stresin, performanslarını artıran bir etken olduğu görülmüştür. Stres bu boyutta, organizma tarafından bir tehdit olarak yorumlanan uyarılara, organizmanın psikolojik ve fizyolojik tepkilerinin toplamıdır (Pehlivan, 1995, s. 6).

Buna göre “stres”, bireysel farklar ve/veya psikolojik süreçler yoluyla gösterilen uyumsuz bir davranım olup, kişi üzerinde aşırı psikolojik ve/veya fiziksel baskılar yapan herhangi bir dış (çevresel) hareket, durum veya olayın, organizmaya yansıyan sonucudur (Artan, 1986, s. 40).

Bir başka tanıma göre 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, 1998, s. 224).

Cüceloğlu (1998) ise stresi; bireyin fiziksel ve sosyal çevreden gelen uyumsuz koşullar nedeniyle bedensel ve psikolojik sınırların ötesinde harcadığı çaba olarak tanımlamaktadır. Çevreye sürekli olarak uyum sağlama çabaları sırasında, içsel ve dışsal koşullar bireyin uyumunu zorlaştırırsa kişi bedensel ve psikolojik sınırlarının ötesinde çaba harcamaya baslar. Bedensel ve psikolojik olarak yorulmasına neden olan bu duruma da stres denir.

Buraya kadar verilen stres tanımlarının ortak özelliklerine bakıldığında şu sonuçlar ortaya çıkmaktadır:

Stres, kişi ve çevrenin etkileşimi sonucunda oluşur. Streste, bir tehlike söz konusudur ve bu tehlikenin önemi kişi tarafından algılanmalıdır. Stres, organizmanın sadece bir bölümünü değil tümünü etkiler. Son olarak stres, kontrol edilebilir bir tepki değildir. Yani stres nedeniyle meydana gelen fizyolojik değişiklikleri kişi kendi iradesiyle başlatıp yine kendi iradesiyle durduramaz. Bu süreç tamamen kişinin iradesi dışında meydana gelir (Akman, 2004).

Amerikan Stres Enstitüsü'nün yaptığı araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, çeşitli özellikleri sebebiyle stresli mesleklerin özellikleri aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Baltaş ve Baltaş, 1996, s. 62):

- Günlük hayat problemleri ile etkili şekilde başa çıkmayı zorlaştıran meslekler (polislik, öğretmenlik, hava trafik kontrol memurluğu gibi),
- İş yerinde çalışana yeterli kontrol imkanı veremeyen meslekler (telefon operatörlüğü, kasiyerlik, sekreterlik, danışma ve şikayet servisi memurluğu gibi),
- Fiziki şartları ağır olan meslekler (maden işçiliği, sürekli havasız rutubetli yerdeki işçilik, gürültülü ve tozlu kavşaklarda trafik polisliği gibi),



- Zaman baskısı, rekabet ve riskle oynamayı gerektiren meslekler (gazetecilik, borsa simsarlığı gibi).

Stres kavramına günümüze değin genel ve birbirinden farklı dört tanımlama getirilmiştir. Bunlardan ilki, Cannon ve Selye tarafından getirilen ve stresi bireyin dışında gerçekleşen, nesnel bir zorlayıcı durum karşısında, organizmanın verdiği tepki olarak kavramlaştıran tanımlamadır. İkinci yaklaşım, öğrenme kuramcıları tarafından getirilen ve stresi yalnızca bir uyarıcı olarak kavramlaştıran tanımlamadır. Üçüncü yaklaşım, bireyin karşılaştığı zorlayıcı uyaranlar ile bireyin değerlendirmelerinin etkileşimini dikkate alan tanımlamadır. Bu yaklaşımda uyaranların birey için ne ifade ettiği ve gereken başa çıkma yöntemleri, stres sürecinin aşamaları olarak görülmektedir. Bu yaklaşıma bilişsel-etkileşimsel model örnek olarak verilebilir.

Stres konusundaki son yaklaşım ise, ‘Sistem Kuramı’ çerçevesinde formüle edilmiştir. Bu yaklaşıma göre, her sistemin dengesi vardır. Sistemin dengesinin bozulması durumunda stres yaşanır (Şahin ve Durak, 1997).

Literatürde stresi açıklamak için oluşturulmuş birçok stres kuramı göze çarpmaktadır. Bu kuramlar biyolojik, psikolojik ve sosyal temelli kuramlar olarak sınıflandırılmaktadır (Ersever, 1985).

Biyolojik kuramlar vücudun strese karşı nasıl tepki verdiğini ile ilgili açıklamalar yaparken psikolojik temelli kuramlar beklentiler, kişilik ve yorumların nasıl olup da kişisel veya sosyal bir olayı stresli bir durum haline getirebildiği sorusuna cevap aramaya çalışır. Sosyal temelli kuramlar, stresin daha çok gruplar içindeki çatışmaya, güç ve paranın eşitsiz dağılımına dayalı açıklamaları yapar (Akman, 2004).

Sistem kuramına göre canlı sistemler, sisteme giren ve çıkanları kontrol eden alt sistemlere sahiptir. Sistem, alt sistemleriyle birlikte “denge”de olmak üzere programlanmıştır. Var oluşun amacı “denge”yi sürdürmektedir. Organizmanın içinde ya da dışındaki küçük bir değişme (denge bozulması) organizmanın tümünde -yeni

denge kuruluncaya kadar- değişmelere yol açar. Organizma, hareket etme, değişme ve gelişme için “denge”nin geçici olarak bozulmasına programlanmıştır. “Denge”nin ne olacağı ya genetik olarak programlanmıştır ya da deneyimlerle öğrenilmiştir. İşte stres, bu dengenin bozulduğuna ilişkin bir isabettir.

### **2.3. Stresin Benzer Kavramlarla İlişkisi**

Genel olarak stres, engellenme, endişe, çatışma kelimeleri literatür taramalarında sıkça karşılaşılan ve çoğu zaman birbirlerinin yerine kullanılan kavramlardan bazılarıdır.

Gerçekte stres kavramının alt unsurları ve kısımları sayılabilecek bu kavramların hiçbiri stresle özdeş değildir. Aslında stres kavramı bu alt kavramları içinde barındırmaktadır. Engellenme, çatışma ve endişe, uzun süre devam ederek kişinin davranışlarına egemen olduğu zaman stres yaratmaktadır. Buna karşın ılımlı düzeyde engellenme ve çatışmalar birey için motive edici bir araç olabilmektedir (Keskin, 1997, s. 144).

#### **2.3.1. Engellenme**

Engellenme kavramı, günlük konuşma dilinde “hüsran” veya “hayal kırıklığı” anlamında kullanılmaktadır. Bireylerin çok sayıda ve sınırsız ölçüdeki ihtiyaçları ve amaçları vardır. Ancak bu hedef ve ihtiyaçları tatmine yarayan olanakların ve araçların sınırlı oluşu engellenme yaratan en önemli etkidir. Abartılı ve aşırı istek ve beklentilerin yerine gelmediğini gören kişiler hayal kırıklığına sürüklenmektedir (Eroğlu, 2000, s. 305).

Organ ve Hammer’a göre, engellenme geçici değilse ve alternatif hedeflerde yaratılmıyorsa veya belirli bir tolerans oluşturulmamışsa olumsuz engellenme sonuçları ortaya çıkmaktadır ve bu durum da stresin oluşmasına neden olmaktadır (Akt: Aydın, 2004, s. 13). Dolayısıyla, engellenme olayını stres kavramının yalnızca bir yönü olarak görmek gerekmektedir.

### **2.3.2. Endişe**

Stresle karıştırılan bir diğer kavram da endişedir. Stres kavramının tanımlanmasında olduğu gibi endişe kavramının tanımlanmasında da araştırmacılar ortak bir tanım ortaya koyamamışlardır. Endişe, “kişilerin yaklaştıklarını hissettikleri tehlikeler ve zararlı etkenler karşısında derin bir emin olmama duygusuna kapılmalarıdır” (Eroğlu, 2000, s. 307).

Organ ve Hammer’a göre, endişenin tanımlanması girişimleri genellikle endişe ile korku arasında ya da endişe ile hayal kırıklığı arasında bir ayrıma gidilmesi şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Oysa, korku mevcut olan, şu anda karşı karşıya kalınan tehlikeye karşı gösterilen bir reaksiyonken, endişe fiziksel veya psikolojik olan ve önceden tahmin edilen bir tehlike veya zarara gösterilen tepkidir (Akt: Aydın, 2004, s. 13). Korkunun kaynağı net ve belirgin iken, endişenin nedeni veya kaynağı belirsizdir.

Endişe ile stres ilişkisinde diğer benzer kavramlara göre daha sıkı bir bağlantı söz konusudur. Stres ile endişe, sonuçları ve etkileri açısından birbirine yakın olmasına rağmen, stres endişeyi de kapsayan geniş bir kavramdır. Endişe, tek olarak duygusal ve psikolojik alanda kendini gösterirken, stres hem bu iki alanda, hem de fizyolojik alanda faaliyet göstermektedir (Eroğlu, 2000, s. 308-309).

### **2.3.3. Çatışma**

Genel anlamıyla çatışma, birey ya da grubun bir alternatifi seçmede güçlükle karşılaşması ve karar vermede zorluk çekmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Peşkiroğlu, 1994, s. 78).

Anlaşmazlık, uyumsuzluk, zıtlık ve birbirine ters düşme çatışmanın temel unsurlarındandır. Bu unsurların esas olduğu bir ortamda taraflar kendi çıkarlarını gerçekleştirmek veya kendi görüşlerini hakim kılmak peşindedir (Koçel, 1999, s. 491).

Çatışma ile stres kavramları arasındaki bağlantı ise sanıldığı gibi aksine kavramların özdeşliğinden değil, çatışma durumunun stresin meydana gelmesinde önemli nedenlerden biri olmasından doğmaktadır. Çatışma, başlangıcı, sebepleri ve sonuçları itibarıyla izlenmesi mümkün olan ve genellikle de sürekliliği olmayan olaydır (Eroğlu, 2000, s. 307). Stres kavramı, diğer kavramlarda olduğu gibi çatışma kavramını da içinde barındıran daha kapsamlı bir kavramdır.

#### 2.4. Stresin Aşamaları

Hans Selye, vücudun stres tepkisinin belirli bir zaman içerisinde gerçekleştiğini belirterek, ortaya çıkan tüm fizyolojik değişimleri kapsayan mekanizmaya Genel Uyum Sendromu (General Adaptation Syndrome) adını vermiştir (Akt: Eroğlu, 2000, s. 301).

Selye'ye göre, Genel Uyum Sendromu, stres ve stresle baş etme sürecini tetkik etme yoludur ve bu sendrom, Alarm Tepkisi (The Alarm Reaction), Direnç Aşaması (The Resistance Stage) ve Tükenme Aşaması (The Exhaustion Stage) olarak üç aşamadan oluşmaktadır :

- **Alarm Tepkisi:** Savaş ya da kaç tepkisinin ortaya çıktığı aşama, "alarm aşaması" olarak adlandırılmaktadır. Bu aşamada organizmanın stres ile karşılaştığında gösterdiği değişiklikler gözlenmektedir.

Alarm aşamasında dış stres kaynağı organizmada çeşitli tepkilere neden olmaktadır. Bu aşamada, nefes alıp vermede, kalp atışı, kan basıncı ve hormon salgılanmasında artışlar gibi fizyolojik ve kimyasal birtakım reaksiyonlar ortaya çıkmaktadır. Stres kaynağı etkisini devam ettirirse, genel uyum süreci direnç aşamasına geçmektedir (Aktaş ve Aktaş 1992, s. 155).

- **Direnç Tepkisi :** Alarm aşamasını, "uyum" ya da "direnme aşaması" izlemektedir. Stres kaynağına uyum sağlanırsa her şey normale dönmektedir. Bu aşamada kaybedilen enerji, yeniden kazanılmaya ve bedendeki tahribat giderilmeye çalışılmaktadır.

Direnme aşamasında birey, strese karşı koymak için elinden gelen tüm gayreti ortaya koymakta ve stresli bir insanın davranışlarını göstermektedir. Belirli bir süre bireyin davranışlarında ve yaşantısında bu durum gözlenebilmektedir (Güçlü, 2001, s. 94).

Stres yapıcının etkisi devam ederken “uyuma elverişli” bir durum oluşursa direnç tepkisi ortaya çıkmakta ve kişi sistematik kontrollü davranışlar sergilemeye başlamaktadır. Böylece alarm tepkisiyle ortaya çıkan özel davranışlar ortadan kalkmakta, direnç normalin üzerine çıkmaktadır. Dışarıdan normal görülen birey fiziksel olarak normal değildir. Bu evrede uzun süre kalınması bireyin, peptik ülser, yüksek kan basıncı, kardiyovasküler hastalıklar gibi hastalıklara yakalanma riskini arttırmaktadır (Erdoğan, 1996, s. 92).

▪ **Bitkinlik** : Doğal dengenin yeniden kurulmasına çalışan organizma, dengeye kavuşunca uyum enerjisini tüketmekte ve daha sonra bitkinlik aşaması başlamaktadır. Alarm tepkisinin belirtileri yeniden görülse bile kişi bunları artık bildiği için bunların herhangi bir etkisi söz konusu değildir.

Selye’ye göre stres yapıcılar kuvvetli değilse stres mutlaka kötü değildir. Stresin bireyi esneme sınırına ittiği, motive edici ve performans artırıcı olumlu yapıcı etkisi olduğu ve kişilere kuvvet verdiği de söylenebilmektedir. Stres genellikle olumsuz anlamda ele alınmakla birlikte Selye, organizmanın gelişmesi için belirli ölçüler içinde stresin gerekli olduğunu belirtmektedir (Akt: Ertekin, 1993, s. 111).

Genel Uyum Sendromu, sadece stresin aşamalarını belirtmektedir. Etkili bir örgütsel stres yönetimi için stres kaynaklarını, sonuçlarını ve stres altındaki bireyde meydana gelen farklılıkları iyi bir şekilde anlamak gerekmektedir.

## 2.5. Stresin Belirtileri

Stresle ilgili belirtiler fiziksel, duygusal, zihinsel ve sosyal olmak üzere dört grupta toplanmaktadır (Braham, 1998, s. 52-54);

**1. Fiziksel Belirtiler:** Baş ağrısı, düzensiz uyku, sırt ağrıları, çene kasılması veya diş gıcırdatma, kabızlık, ishal ve kolit, döküntü, kas ağrıları, hazımsızlık ve ülser, yüksek tansiyon veya kalp krizi, aşırı terleme, iştahta değişiklik, yorgunluk veya enerji kaybı, kazalarda artış.

**2. Duygusal Belirtiler:** Kaygı veya endişe, depresyon veya çabuk ağlama, ruhsal durumun hızlı ve sürekli değişmesi, asabılık, gerginlik, özgüven azalması veya güvensizlik hissi, aşırı hassasiyet veya kolay kırılabilirlik, öfke patlamaları, saldırganlık veya düşmanlık duygusal olarak tükendiğini hissetme.

**3. Zihinsel Belirtiler:** Konsantrasyon, karar vermede güçlük, unutkanlık, zihin karışıklığı, hafızada zayıflık, aşırı derecede hayal kurma, tek bir fikir veya düşünceyle meşgul olma, mizah anlayışı kaybı, düşük verimlilik, iş kalitesinde düşüş, hatalarda artış, muhakemede zayıflama.

**4. Sosyal Belirtiler:** İnsanlara karşı güvensizlik, başkalarını suçlamak, randevulara gitmemek veya çok kısa zaman kala iptal etmek, insanlarda hata bulmaya çalışmak ve sözle rencide etmek, haddinden fazla savunmacı tutum, bir çok kişiye birden küs olmak, konuşmamak.

Olağan durumlar dışında bu belirtiler sık görülmeye başlarsa, bireyler stres altında demektir. Stresi kontrol etmenin ilk adımı, stresin farkında olmaktır. Yapılması gereken, bireyin kendi fiziksel, duygusal, zihinsel ve sosyal özelliklerini iyi analiz etmesi ve normal dışı durumlardaki bu belirtilerin farkına vararak stres yaratıcı durumla en iyi şekilde başa çıkabilmesidir.

## **2.6. Stres Kaynakları**

Strese neden olan etkenleri sınırlamak çok zordur. Stres, birey ile stres doğuran etkenler arasındaki etkileşim sonucu meydana gelmektedir. Bu durumda stres doğuran etkenler, bireyden, çevresinden ve çevre ilişkilerinden kaynaklanabilmektedir.

Kişinin stres kaynakları, birbirinden ayrı düşünülemez. Bütün stres kaynakları bir bütünün parçaları gibi birbirini tamamlamakta ve etkilemektedir. Kişi işinde iken dış koşullardan, örgüt dışında iken de iş yerindeki koşullardan soyutlanamaz. Örgüt içi ve örgüt dışı çevrede bulunan stres kaynakları kişiye, çevreye ve örgüte ait değişkenlerin etkileşimi sonucu daha etkili olmaktadır (Keskin, 1997, s. 144).

Stres kaynaklarını gruplandırırken bireysel ve çevresel stres kaynaklarına ek olarak; kişiyi iş yaşantısının dışında değerlendirmek mümkün olmayacağından ve yaşantısının büyük kısmını da iş ortamında geçirdiğini düşünerek örgütsel stres kaynaklarını da bu gruplandırmaya dahil etmek doğru olacaktır.

Bu çalışma, daha çok örgütsel stres kaynaklarının incelenmesine yöneliktir ancak çalışanların iş ortamında iken çevre koşullarından veya kişiliğinden sıyrılması mümkün olmayacağından çalışmada stres kaynakları kapsamında örgüt-çalışan ilişkisi yanında bireysel ve çevresel stres kaynaklarına da yer verilmektedir.

### **2.6.1. Çevresel Stres Kaynakları**

İşletmelerde örgütsel stres, belirli sınırlar içerisinde örgüt dışı stres kaynakları ile kuşatılmış durumdadır. Çevresel etmenlerin etkisi ile hedeflerini değiştirmek durumunda kalan çalışanlar gerilim ve strese kapılmaktadırlar. Özellikle açık sistem anlayışı çerçevesinde yapılacak sağlıklı bir değerlendirme, iş stresinin işletmede geçirilen olaylarla sınırlı olmadığı sonucunu vermektedir. Çalışanların günlük yaşantısında karşı karşıya kaldığı toplumsal ve teknolojik değişmelerin, yaşanan kentin genel problemlerinin, ekonomik koşulların, politik gelişmelerin ve doğal felaketlerin birer stres kaynağı olduğu açıktır (Ekinci ve Ekici, 2003, s. 111).

Bireyin çevresinden kaynaklanan stres kaynaklarını şu şekilde sınıflandırmak mümkündür (Keskin, 1997, s. 145);

- Fiziksel Çevre Koşulları
- Ekonomik Koşullar
- Politik Belirsizlikler
- Sosyal Yaşam Stresleri

### **2.6.1.1. Fiziksel Çevre Koşulları**

Strese yol açan birçok farklı faktör içerisinde, fiziki çevre çoğu zaman bu faktörlerden biri olarak algılanmamakta ve bu nedende de strese bağlı olarak gözlenen belirtilerin ana sebebi olduğu anlaşılmamaktadır (Braham, 1998, s. 35).

Algılamaya ve bireysel farklılıklara göre stresin düzeyi şekil değiştirirse de yapılan araştırmalarda fiziksel çevre koşullarının, kişiler üzerinde fiziksel, psikolojik ve davranışsal değişikliklere yol açtığı saptanmıştır (Erdem, 1992, s. 140).

Yoğun trafik ve buna bağlı olarak ortaya çıkan gürültü ve her türlü kirlilik, çok önemli stres kaynaklarıdır (Tutar, 2000, s. 221). İşe geliş-gidişlerde mesafenin uzunluğu, toplu taşıma araçlarının ve yolların yetersizliği, yoğun trafik, her an kaza yaşama olasılığının yarattığı endişe bireylerin evlerinden iş yerlerine gidene kadar fiziksel ve psikolojik olarak tükenmelerine neden olmaktadır. Ulaşım sorunlarının yanı sıra çevre bozulmaları, hava kirliliği, toprak kirliliği, çöp ve atıkların yarattığı sorunlar gibi nedenler bireyin içinde yaşamakta olduğu ortamı biyolojik ve osyopsikolojik açıdan tehlikeye sokmaktadır (Eren, 2004, s. 285-286).

Fiziksel çevre koşullarından kaynaklanan sorunlar bireyin kişisel çabaları ile çözülemeyeceğinden gün geçtikçe bireyler bu sorunlarla yaşamaya alışmakta ve yoğun stres altında bulunmaktadır.



### **2.6.1.2. Ekonomik Koşullar**

Artan işsizlik, yüksek enflasyon, yüksek faiz gibi ekonomik gelişmeler bireyin üzerinde tehlike ve korkuların oluşmasına neden olmaktadır. Ekonomik krizler nedeniyle “yarın ne olacak” endişesi ile yaşayan bireyler, istikbalinden emin olmayan ve güvenlik duygusunun eksikliğini hisseden insanlara dönüşmektedir (Eren, 2004, s. 283).

Yüksek enflasyon ve refah seviyesinin düşük oluşu, kişilerin temel ihtiyaçlarını karşılama konusunda sıkıntıya girmeleri, önemli stres kaynakları olacaktır. Ayrıca birey bu ekonomik sıkıntıları aşmak için girişeceği ek iş veya fazla mesai uygulamalarında aşırı yorgunluğa girecektir ve dolayısıyla bu durum gerilim ve strese neden olacaktır (Tutar, 2000, s. 221).

### **2.6.1.3. Politik Belirsizlikler**

Politik belirsizlikler özellikle, yerleşmiş bir demokrasi ve hukukun üstün olmadığı toplumlarda, demokrasiyi benimsemiş kişilerin ait olma ihtiyaçlarını tatmin etmelerini engellemekte, bu tatminsizlik durumu da önemli ölçüde stres yaratmaktadır(Tutar, 2000, s. 221).

Sık sık iktidar değişikliği yaşanması belirsizliğe, güvensizliğe ve dolayısıyla da strese neden olmakta ve bu durum aynı zamanda ülke ekonomisinin içinde bulunduğu koşullara da yansımaktadır.

### **2.6.1.4. Sosyal Yaşam Stresleri**

Ölüm, boşanma, çocukların evden ayrılmaları, aileye yeni katılan bireyler, emeklilik, ev taşıma, yeni arkadaşlar, tatile çıkma gibi her an karşılaştığımız olaylar yaşamımızı olumlu ya da olumsuz etkilemektedir. Sosyal yaşam stresleri, aile, sosyo-kültürel değerler, günlük yaşam değişiklikleri vb. stres kaynaklarını kapsamaktadır.

#### **2.6.1.4.1. Aile Sorunları**

İş ve aile, insanların günlük hayatlarının çok büyük bir bölümünde meşgul oldukları ve uzun dönemde başarılı olmayı ve tatmin elde etmeyi istedikleri önemli rollerdir. Günümüz insanları artık eş ve çocuklarına daha fazla zaman ayırmak ve onlarla daha çok şeyi paylaşmak istemekte, fakat bununla birlikte işle ilgili olarak karşılaşılan talepler de her geçen zaman artmaktadır. İşin ve ailenin eş zamanlı olarak ortaya çıkan talep ve ihtiyaçları, özellikle çalışan kadınlar üzerinde birtakım baskılar oluşturabilmekte ve kişinin öncelikleri ile ilgili olarak çeşitli çelişkiler yaşamasına neden olabilmektedir. İnsan hayatı açısından çok önemli olan bu iki alanın etkileşimi sonucu meydana gelen çatışmalar, özellikle kadınların toplam işgücü içindeki paylarının hızlı artışı ve bununla birlikte ortaya çıkan çift gelirli ailelerin etkisiyle örgütlerin gündeminde önemli bir yer tutmaya başlamıştır (Aytaç, 2006, s. 5).

Aile ortamı, psikolojik açıdan sağladığı olumlu katkılarının yanında birey için stres faktörü haline dönüşen bir kurum da olabilmektedir (Tutar, 2000, s. 220).

Aile üyelerinden birinin vefatı ya da hastalığı, eş ve çocuklar arasındaki geçimsizlik veya yaşanan ekonomik krizler, ev değiştirme veya mülk edinmek için borca girilmesi gibi durumlar, bireyler üzerinde belirgin bir şekilde gerginlik ve stres yaratabilmektedir (Aktaş ve Aktaş, 1992, s. 233).

#### **2.6.1.4.2. Parasal Güçlükler**

Para yaşam için gereken geçimi sağlamak ve böylece çalışmak için bir teşvik unsuru oluşturmaktadır. Kazanılan para sadece örgüt içi ve hiyerarşide değil aynı zamanda komşular, arkadaşlar ve toplumdaki diğer gruplar arasında da kişinin statüsünü belirlemektedir.

Ülkemizde yapılan araştırmalar ekonomik durumu düşük ve yetersiz olan ailelerin strese daha açık olduklarını ortaya koymaktadır. Yetersiz ekonomik durumun beslenme, eğitim, konut gibi temel gereksinimleri karşılayamaması, fiziksel, bedensel ve ruhsal rahatsızlıklara yol açmaktadır. Bu insanların ek işler

aramaları ve yapmaları, gelecek korkusu ve güvensizlik, toplumsal ilgiden ve saygıdan yoksun olma, parasızlık sonucu ortaya çıkan aile içi sürtüşmeler, stresli yaşamaya neden olan etkenlerdir (Arıkanlı ve Ulubaş, 2004, s. 111).

#### **2.6.1.4.3. Toplumsal Değişiklikler**

Hem çalışanların, hem de örgütlerin rekabetçi ortamdan doğan toplumsal değişikliklere karşı gösterecekleri uyum sağlama çabaları şüphesiz ki çalışanlar üzerinde baskı oluşturmaktadır.

Günümüzde teknoloji hızla değişmektedir ve bu durum beraberinde birtakım problemleri doğurmaktadır. Teknolojik belirsizlik ve yenilikler çalışanların beceri, ve deneyimlerini gereksiz kılmaktadır. İnsanların yerini alan bilgisayarlar, robotlar ve otomasyon kişilerin işsizlikle yüz yüze gelmelerine neden olmaktadır (Can, 1997, s. 293).

Dünyadaki değişim rüzgarlarına sosyo-kültürel değişimler de katılmaktadır. Büyük bir hızla küreselleşmeye doğru giden dünya uluslarının sosyal özellikleri, örf ve adetleri, kültürleri ve değerlerinde değişimler yaşanmaktadır. Değişmesi çok zor olarak kabul edilen bu unsurlar ulusal kimliklerden çıkıp evrenselleşmeye doğru gitmektedir (Eren, 2004, s. 286).

#### **2.6.2. Bireysel Stres Kaynakları**

Psikologlar açısından stres, onu zihinde taşıyan bireye aittir. Farklı bireylerin aynı olaya farklı tepki ve yaklaşımları mevcuttur. Bu farklılık zihinsel şartlardan sosyal şartlara kadar uzanan faktörlerden kaynaklanmaktadır. Hatta birey bir gün önce önemsemediği olaylara bir gün sonra ters tepkiler verebilmektedir (Baltaş ve Baltaş, 1996, s. 32).

Bireysel stres kaynaklarını bireysel ihtiyaçlar, kapasite ve karakter gibi unsurlar oluşturmaktadır. Bu unsurlar, bireyin çalışma durumunu nasıl algıladığına ve cevap verdiğiğine etki etmektedir. Algılama farklılıkları, deneyimler, aile sorunları,

aile üyeleri arasındaki ilişkiler, çocukların yetiştirilmesi, eğitimi, eşlerin iş sorunlarını eve taşımaları, boşanma, ölüm gibi nedenler bireysel stres yaratan unsurlardır (Eren, Gümüştekin ve Öztemiz, 2005, s. 277).

### **2.6.2.1. Kişilik Özellikleri**

Kişinin birey olarak taşıdığı özellikleri örgüte taşımaması düşünülemez. Stresi algılamada ve yaşamada kişilik özelliklerinin önemi bilinmektedir.

Stres ve örgütsel ilişki arasındaki bağ incelendiğinde çalışanın kişiliğinin de bir örgütsel stres kaynağı olduğunu görmemiz mümkündür. Bireyin çevresini nasıl algıladığı, çevresel değişimlere ve ilişkilere nasıl tepki gösterdiği belirli sınırlar içerisinde ilgili bireyin kişiliği ile de ilgilidir. Çalışanın otokratik yapılı biri olması, cinsiyeti, duygusal olarak içe dönük veya dışa dönük bir yapı göstermesi, duygusal açıdan çok çabuk incinmesi, olumsuzluklar karşısında gösterdiği direnç ve genel olarak başarı ihtiyacı, örgütsel yapı içinde birer stres kaynağı olarak karşımıza çıkmaktadır (Erdoğan, 1999, s. 167).

Kişilik, çalışanın örgüt içindeki davranışında önemli olduğu kadar çalışanın örgütsel stres kaynaklarından etkilenmesinde de önemlidir.

### **2.6.2.2. Zihinsel Etkinlik (Zeka)**

Zeka ile stres arasında iki yönlü bir ilişki mevcuttur. İnsanların düşünme yeteneğinin bütünü onun zekası olarak ele alındığında, stresten etkilenmenin veya strese karşı koyabilmenin önemli ölçüde zeka ile doğru orantılı olduğu düşünülebilir. Organizmanın stres tepkisi bir uyum belirtisidir. Diğer yandan, zekanın tanımlarında ise, “yeni durumlara ve uyarılara uyabilme yeteneği” açıklaması mevcuttur. Bir başka ifade ile zeka, yaşanan olaylarda akılcı davranış sürecini organize eden bir sistemdir (Baltaş ve Baltaş, 1996, s. 48).

### **2.6.2.3. Bireylerin Fiziksel Durumu**

Bireyin kendisi ile ilgili stres kaynakları, onun fizyolojik ve biyolojik özellikleri ile ilgili olabilmektedir. Bunlar bireyde çeşitli sistem bozuklukları, fizyolojik bozukluklar, salgı bezleri ve hormonal denge düzensizliklerine bağlı olarak ortaya çıkan biyolojik stres kaynakları olabilmektedir (Tutar, 2000, s. 223).

Bireyin fiziksel açıdan iyi durumda olması, strese direnç göstermesini ve mücadele etmesini kolaylaştırır (Akat vd., 1999, s. 346).

### **2.6.3. Örgütsel Stres Kaynakları**

Örgütsel stres kaynakları çeşitli araştırmacılar tarafından değişik şekillerde sıralanmış ve gruplandırılmıştır. Örgütsel stres kaynakları bu çalışmanın temel konusu olduğundan çalışmanın devamında detaylı olarak ele alınmaktadır.

Günümüzde çalışanlar zamanlarının önemli bir bölümünü iş yerinde geçirmekte, işin amaç ve gerekliliklerini gerçekleştirmek için çaba sarf etmektedir. Örgütte kendisine verilen görevleri yerine getirebilmek için çalışanlar, işle, yöneticilerle, iş arkadaşlarıyla, maddi ve ailevi konularla ilgili bir dizi stres kaynağına maruz kalmaktadır. Bu durum, kurumda veya organizasyonda örgütsel stres kavramının ortaya çıkmasına neden olmuş, bilim adamları ve araştırmacıları bu konuda çalışmaya, araştırma yapmaya, fikirler ve yeni düşünceler üretmeye yöneltmiştir (Eren, Gümüştakin ve Öztemiz, 2005, s. 285).

Günümüzün hızlı değişim ortamında, faaliyet konusu hangi alanda bulunursa bulunsun örgütler, bugün hızlı ve sürekli değişen bir çerçevede bulunmaktadır. Bu kesintisiz değişim; örgütlere, aynı anda çeşitli tehlike ve olanakları bir arada sunmaktadır. Örgütlerin başarıları, büyük oranda, bu tehlike ve olanaklara karşı gösterecekleri duyarlılığa ve bu sürece ilişkin öngörü ve tedbirlere bağlıdır (Tutar, 2000, s. 12).

Çalışma yaşamında birçok farklı sebepten dolayı görülen ve artık çalışanların başarısını bozan davranışlar vb. birçok sonuç doğuran bir olgu ve doktrindeki bazı yazarlara göre de hastalık olarak tanımlanan stres, sonuçları itibariyle çözülmesi gereken bir sorun olarak çalışma yaşamının aktörlerini olumsuz yönde etkilemektedir (Cam, 2004, s. 2). Örgütsel stres, kişi ve örgüt arasındaki ilişkilerden kaynaklanan, kişilere göre değişiklik gösteren ve kişinin normal fonksiyonlarından uzaklaşmasını sağlayan bir durum olarak değerlendirilmektedir (Arıkanlı ve Ulubaş, 2004, s. 107).

Örgütsel stres, bireyin çevre ile ilişkisi olarak ifade edilen, bireysel farklılıklardan ve psikolojik süreçlerden etkilenen, kişiye fazla psikolojik veya fiziksel istekler yükleyen, dış çevre, durum veya olayın sonucu olan bir tepkidir. Örgütsel stres, kişi ve iş ilişkilerinden doğan ve insanı normal işlevlerinden alıkoyan değişiklikler getiren bir durumdur (Erdoğan, 1999, s. 270-278).

Stres, ise devamsızlık, iş kalitesinin düşüklüğü ve gecikme gibi örgütsel sorunlara neden olduğu kadar, ölüm, hastalık ve intihar gibi sonuçlar da doğurmaktadır. Bu nedenle, her yöneticinin, stresin nedenlerini ve sonuçlarını bilme, stresi önleme ve yönetme konusunda bilgiye gereksinimi vardır. Stresin günden güne artan nedenleri, yarattığı etkileri, fizyolojik, psikolojik, tıbbi rahatsızlıkları ve sonuçların yüklediği ekonomik maliyetler düşünülürse, bir yöneticinin stresi göz ardı etmesi söz konusu değildir.

Örgütler; tutumlar, değerler, davranışlar ve duygulardan oluşan bireylerin meydana getirdiği birer sosyal sistemdir ve bireylerin yaşadığı, çalıştığı ve birbirleri ile ilişkide buldukları bir sosyal iklimde sahiptirler (Saldamlı, 1999, s. 291).

Örgütsel stres kaynaklarının çok fazla tasnif edildiği görülmektedir. Özellikle iş hayatını etkileyen bir çok faktörün stres kaynağı olarak değerlendirilmesi mümkün olduğu için tasnif çok detaylara kadar bölünmüştür. Çalışma ortamının strese her zaman elverişli olduğu bilinmektedir. Bir işte bireyden pek çok şey ya da çok az şey istenmesi stres yaratabilmektedir. Açıkçası işin her yönü strese gebecektir. Aşırı gürültü, ışık, sıcaklık, çok fazla ya da çok az sorumluluk, çok fazla ya da çok az denetim insanlarda strese yol açabilmektedir (Balcı, 2000, s. 4-5).

Stres oluşturan faktörlerin önemli bir kısmı da iş hayatının niteliğinden kaynaklanmaktadır. İş hayatının niteliğinden kaynaklanan stres faktörlerini; kantitatif (niceliksel) ve kalitatif (niteliksel) iş yükü, iş hayatındaki rol çatışması ve belirsizliği, bireye sunulan fiziki, ekonomik ve psiko-sosyal şartlar ve imkanlar, bilgisayara bağlı iş yapmanın doğurduğu tekno-stres, kişinin çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkisinden kaynaklanan sosyal destek eksikliği, yetersiz bireysel otonomi, sorumluluğa denk olmayan yetki, kariyer gelişim endişesi, örgütsel politikalar, örgütsel iklim, örgütsel yapı olarak sıralamak mümkündür (Bingöl ve Naktiyok, 2001, s. 323-336).

Luthans'a göre örgütteki stres kaynakları dört grupta toplanmaktadır (Akt: Akgündüz, 2006);

**a. Örgütsel Politikalar**

- Adaletsiz başarı değerlendirmesi
- Ücret eşitsizlikleri
- Örgütsel kuralların katılığı
- İş gruplarını değerlendirme
- Çelişkili yöntemler
- Sık sık yer değiştirme
- Gerçekçi olmayan iş tanımları

**b. Örgütün Yapısal Özellikleri**

- Merkeziyetçilik ve kararlardan dışlanma
- Yükselme olanağının azlığı
- Aşırı formaliteler
- Yüksek derecede uzmanlaşma
- Örgütsel bölümlerin karşılıklı bağımlılığı
- Yürütme ve danışma birimleri arasında çatışma

**c. Fiziksel Koşullar**

- Kalabalık çalışma koşulları ve özel yaşamı önemsememe
- Aşırı gürültü, sıcak ya da soğuk çalışma ortamı

- Zehirli maddeler ve radyasyon
- Hava kirliliği
- İş kazaları
- Yetersiz aydınlatma

#### **d. Örgütsel Süreçler**

- Yetersiz iletişim
- Başarı düzeyi ile yetersiz geri bildirim
- Belirsiz ve çelişkili amaçlar
- Başarı değerlemesinin yanlış ve çelişkili olması
- Adaletsiz denetim düzeni
- Yetersiz bilgi

Cooper ve Marshall örgütsel stres kaynaklarını; işin gereklerine, örgütteki rol kavramına, mesleki gelişmeye, işteki ilişkilere ve örgüt yapısı ile iklime bağlı olarak oluşan stres kaynakları olarak beş başlık altında toplamaktadır (Akt: Tüzel, 2002, s. 34).

Bu çalışmada ise örgütsel stres kaynakları aşağıdaki şekilde beş başlık altında incelenmektedir;

- İşin yapısı ile ilgili stres kaynakları
- Örgütsel yapıdan kaynaklanan stres kaynakları
- Örgütsel politikadan kaynaklanan stres kaynakları
- İş ortamındaki fiziksel şartlardan kaynaklanan stres kaynakları
- Örgütte kişiler arasındaki ilişkilere kaynaklanan stres kaynaklarıdır.



### 2.6.3.1. İşin Yapısı İle İlgili Stres Kaynakları

Her türlü işin belirli bir sorumluluk ve risk getirmesi onu doğal olarak stres faktörü haline getirmektedir. Bir işin stres faktörü olmasına hem bireyden hem de işin niteliğinden kaynaklanan unsurlar neden olmaktadır (Tutar, 2000; 242).

İşin yapısı ile ilgili stres kaynakları, bir örgütte çalışanlar tarafından yapılan iş ve rollerle doğrudan ilgilidir. Söz konusu iş ve rollerle ilgili stres kaynakları çalışmada beş grup altında incelenmektedir. Bunlar:

- İş yoğunluğu ve monotonluğu
- Zaman baskısı
- İşte tehlike unsurunun varlığı
- Rol belirsizliği ve rol çatışması
- Vardiyalı çalışma düzeni

### 2.6.3.2. Örgütsel Yapıdan Kaynaklanan Stres Kaynakları

Bireyler herhangi bir örgütte sistemin bir parçası olmak için kendi özgürlüklerini ve kişiselliklerini bırakmak zorundadırlar. Buna ek olarak örgütün amaç ve yöntemlerinin belirsizliği, bölümler arası çekişmeler ve baskı, sıkı yönetim, olumsuz ilişkiler, kararlara katılmama, iş baskısı, çalışanlara beslenen duyarlılık düzeyi, bürokratik uğraşlar, uyum baskısı, bireyin örgüte ait olma duygusunun az ya da çok olması, iletişim kanallarının iyi çalışmaması gibi etmenler kişiyi strese sokan nedenler olarak karşımıza çıkmaktadır (Erdoğan, 1996, s. 112).

Örgütte farklılaşma ve uzmanlaşma derecesi, kurallar, prosedürler, politikalar ve katılma düzeyinin azlığı gibi etkenleri kapsayan örgütsel yapı; bir örgütte otoriter yapıya sahip bir liderin, çalışan üzerinde korku ve endişe yaratması, liderin çalışandan belli bir süre içinde bir işi bitirme zorunluluğu getirmesi, baskı uygulaması, sıkı kontrolü, cezalandırmaları; örgütün yaşam sürecini oluşturan

kurulma, büyüme, olgunlaşma ve gerileme evreleri ve bu evrelerin çalışan üzerinde yarattığı farklı etkiler, kuruluş ve gerileme evrelerinde yaşanan yoğun baskılar, olgunluk evresinde ise nispeten daha az yaşanan baskılar; evlilik, çocuk, sağlık, ekonomik problemler gibi doğrudan bireyin hayatına yön veren etkenlerin bireyin iş yaşamına yansiyarak iş verimi üzerinde olumsuz etkileri başlıca stres kaynakları arasında sayılmaktadır (Eren, Gümüştekin ve Öztemiz, 2005, s. 285-286);

- Kararlara Katılmama
- Terfi İçin Fırsat Azlığı
- Bürokratik Engeller

### **2.6.3.3. Örgütsel Politikadan Kaynaklanan Stres Kaynakları**

Örgüt politikaları da kişinin stresine etki etmektedir. Adaletsiz başarı değerlendirmesi, ücret eşitsizlikleri, örgütsel kuralların katılığı, iş gruplarını değiştirme, çelişkili yöntemler, sık sık yer değiştirmeler ve gerçekçi olmayan iş tanımları gibi örgütsel politikalar kişide stres yaratmaktadır (Taştan Bal, 2006, s.8);

- Adil Olmayan Performans Değerlemesi
- Ücret Eşitsizlikleri ve Ücret Yetersizliği
- Gerçekçi Olmayan İş Tanımları
- Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği

### **2.6.3.4. İş Ortamındaki Fiziki Şartlardan Kaynaklanan Stres Kaynakları**

Çalışma koşulları, verimliliği ve iş tatminini etkileyen en önemli faktörlerdendir. Çalışma koşulları çalışanın istek ve beklentilerine uygun olmalıdır. Bu şekilde kişisel amaçlar ile örgütsel amaçlar örtüşmekte ve çalışanların kişisel tatmin seviyeleri yükselmektedir (Aksu ve Aktaş, 2005, s. 480).

Çalışanlar daha fazla fiziksel rahatlık sağlayacak iş ortamı istemektedirler. Örneğin, çok fazla ısı veya az ışık fiziksel rahatsızlığa yol açmakta, kirli hava veya zayıf havalandırma tehlikeli olabilmektedir. Çalışma koşulları çalışanın iş dışı yaşamını da etkilemektedir. Örneğin, fazla mesailer veya uzun çalışma saatleri

insanların aile veya arkadaşlarına fazla zaman ayıramamasına ve kendilerini yenileyememelerine yol açabilmektedir (Keskin vd., 2004, s. 19).

Bireylerin içinde bulunduğu çalışma ortamı ve onu etkileyen fiziksel koşullar onların stresle karşı karşıya kalmalarına yol açan önemli etkenlerdendir. Işıklandırma, ısıtma, havalandırma, gürültü, kullanılan araç gereçler gibi iş yeri fiziksel koşullarının yeterince iyi olmaması, hastalık, yorgunluk ve kazalara neden olmaktadır (Sabuncuoğlu, 2001, s. 55);

- Gürültü
- Titreşim
- Aydınlatma Düzeni
- Hava Koşulları
- Zararlı Kimyasal Etkenler

#### **2.6.3.5. Örgütte Kişiler Arası İlişkilerden Kaynaklanan Stres Kaynakları**

Çalışanların birçoğu işlerine sadece maddi gelir için gelmemektedir. İnsanlar gelirin yanı sıra, tatmin ve anlamlı sosyal ilişkiler arayışı içindedirler (Koç ve Yeğen, 2002, s. 3).

Her örgüt insan ilişkileri bakımından belirli bir yapıya sahip olmakla birlikte, insan ilişkilerini yapılandırma ve yönlendirme konusunda birbirinden farklıdır. İş yerindeki ilişkiler önemli bir stres kaynağıdır. İş ortamındaki bireylerin birbiriyle olan etkileşimi onları olumlu veya olumsuz olarak etkilemektedir. İş yerindeki ilişkilerini iyi düzenleyemeyen bireyler kendilerini ve diğer bireyleri olumsuz yönde etkileyerek kötü iş ortamının oluşmasına yol açmaktadırlar (Gezer, 1998, s. 17).

Başarıların takdir edilmesi, yükselme, üstlerle, astlarla ve meslektaşlarla iyi ilişkiler bireyleri olumlu güdelemekte ve bireyi olumlu stres içine sokmaktadır;

- Ast-Üst İlişkilerinde Yaşanan Sorunlar
- Çalışanlar Arasında Rekabet
- Dedikodu

- Ortak Değer ve Normlara Uyum
- Yetersiz Toplumsal Destek

## **2.7. Örgütsel Yaşamda Stresin Sonuçları**

Stres, hem örgütler hem de bireyler için hep istenmeyen, kaçınılan ama yakalanılan bir öge olmuştur. Ancak makul düzeyde olduğu takdirde; stresin kamçılayıcı bir güç, başarıyı tetikleyen bir faktör haline de dönüşmesi söz konusudur.

Örgütsel stresin, hem pozitif hem de negatif sonuçları bulunmaktadır. Stresin pozitif yönü, birey ve işletme için olumlu ve yapıcı etkiler yaratmaktadır. Aşırı derecedeki stres ise, bireyin bedensel ve zihinsel sistemine yüklenmekte ve bireyi işlemez hale getirmektedir.

### **2.7.1. Bireysel Sonuçları**

Organizma, çeşitli nedenlerden dolayı normal dengesinin bozulması durumunda, savunma mekanizmalarını harekete geçerek tekrar denge halini sağlamaya çalışmaktadır. Bireyi zorlayarak, onun ruh ve beden sağlığı bakımından zarar verici olan stres kaynakları ile bunlara karşı bireyin gösterdiği tepkiler arasında bir dizi sonuçlar ortaya çıkmaktadır (Yılmaz ve Ekici, 2003, s. 3);

- Fizyolojik Sonuçları
- Psikolojik Sonuçlar
- Davranışsal Sonuçlar

### **2.7.2. Örgütsel Sonuçları**

Stres olgusu örgütün etkinliğini ve verimliliğini azaltan ve önemli maddi kayıplara neden olan etkileri açısından değerlendirildiğinde örgütsel iklimin

soğuklaşmasından, işgücü devir hızının artmasına, mal ve hizmetlerin kalitesinin azalmasından, iş kazalarındaki artışa kadar çok geniş bir alana yayılan stres sonuçlarından söz edebilmek mümkündür. Bunlar şöyle sıralanabilir;

- İşe Yabancılaşma
- İşe Devamsızlık
- İş Kazaları
- Performans Düşüklüğü
- Çalışan Devir Hızının Yüksek Olması

## **2.8. Ölçülü Stresin Yararlı Sonuçları**

Stresin her bakımdan olumsuz olduğu yönündeki yaygın kanaat doğru değildir. Başka bir ifadeyle, stresi zihinsel, fiziksel ve duygusal kaynakları tüketen psikolojik bir durum olarak görmek, genellikle stres konusundaki eksik bilgilerden kaynaklanmaktadır. Stres eşiğini aşmış aşırı bir stresin bireyler için olumlu yanları yoktur ve çeşitli psikolojik ve fiziksel hastalıklara neden olmaktadır. Ancak bir stres eşiği ve olumlu stres düzeyinin varlığı da göz ardı edilmemelidir. Herkes için değişebilen olumlu seviyedeki stres etkin bir işleyiş için gerekli olan, bireyin içinde olan enerjinin açığa çıkmasının en önemli aracıdır. Denetlenebilen ve stres toleransını aşmayan yönetilebilir bir stres bireyde var olan potansiyelin açığa çıkmasında katalizör etkisi yapmaktadır (Cüceloğlu, 1998, s. 273).

İnsan sağlığı ile örgütler üzerindeki olumsuz etkileri açısından çok düşük düzeydeki stres ile aşırı stres arasında herhangi bir farkın olmadığı unutulmadan, optimum düzeydeki stresin çalışanların motivasyonunu olumlu yönde etkilediği, verimliliği arttırdığı göz önüne alınarak örgütsel yaşamda stresi optimum düzeyde tutabilmek için bilinçli ve etkin stres yönetimi stratejileri uygulanması gerekmektedir. Bunun gerçekleştirilmesinde ise özellikle yöneticilere çok önemli görevler düşmektedir.

## 2.9. Stres Yönetimi

Stresle başa çıkmak ve yaşam kalitesini artırmak amacıyla, durumu ya da duruma verilen tepkileri değiştirmeye stres yönetimi denmektedir (Güçlü, 2001, s. 101).

Diğer bir deyişle stres yönetimi; bireyin strese neden olan olumsuz durumlarla etkin olarak başa çıkabilmesidir. Çalışma hayatında stresle başa çıkmak için başvurulan çeşitli yollar dikkate alındığında, tipik bazı davranış türleri görülmektedir. Bireylerin çoğu ya sigaraya, yemeğe, alkole, ilaca ya da bir kaçına birden yönelmekte bazıları da strese tepki olarak geri çekilmekte, içine kapanmakta, pasifleşmekte, sorunlarıyla yüz yüze gelmekten kaçınmaktadır. Bazen de sorunlarını tümüyle yok sayarak, olayların dışına çıkmaktadır. Yaygın olarak kullanılan bir başka stresle başa çıkma biçimi aşırı tepki göstermektir. Aşırı tepki gösterme çeşitli biçimlerde ortaya çıkmaktadır. Başkalarına yönelik öfke nöbetleri kırıncı olma, kaygılanma vb. davranışlar bunlardan bazılarıdır. Bir başka zararlı başa çıkma biçimi de stres karşısında hiç tepki göstermeyip yaşanan sıkıntıyı içinde biriktirmektir

Etkin stres yönetimi, kendisini iyi hissetmek ve yüksek bir enerji düzeyine sahip olmak isteyenler için gereklidir. Yaşanılan stresin hemen hemen tamamına yakını algılardan, düşüncelerden, kişisel özelliklerden ve inançlardan kaynaklanmaktadır. Stres Yönetimi'nde bireysel stresle basa çıkma yöntemlerini şu şekilde sıralamak mümkündür (Rodoslu, 2003, s. 3);

- Etkin zaman yönetimi
- Rahatlama uygulamaları
- Meditasyon, yoga
- Derin nefes alma yöntemi
- Olumlu düşünme, olumsuz düşünceleri uzaklaştırma
- Egzersiz ve beden hareketleri
- Davranışsal açıdan kişinin kendini kontrol etmesi
- Olumlu iletişim kurma, sosyallik

- Gıda kontrolü, alkol, kafein ve sigaradan uzak durmak
- Hobi edinmek
- Değiştirilemeyecek durumların kabullenilmesi.

### 3. İŞ TATMİNİ KAVRAMI VE ÖNEMİ

İş tatmini kavramı, çalışanların işleri ve iş yerleri ile ilgili çeşitli tutumsal boyutları içeren genel ve karmaşık bir kavramdır. İş tatmininin gözle görülebilmesi zor olduğu kadar; tanımlanması da oldukça zordur. İş tatmini kişinin işine karşı genel tutumuna ilişkin bir terimdir. Bullock'a göre iş tatmini, işle bağlantılı çok sayıda arzu edilen ve edilmeyen deneyimlerin bütünü ve dengelenmesinden sonuçlanan bir tutum olarak göz önüne alınmaktadır (Şişman, 1994, s. 7).

Salinas'a göre iş tatmini; "kişinin işini ve çalıştığı şirketi kendi kişisel amaçlarına erişebilmesine katkıda bulunacak şekilde değerlendirmesidir" (Tosi v.d., 1990, s. 55).

Galbraith'e göre, iş tatmini; çalışanların iş davranışları ve örgütsel ortamda yaşadığı olumlu ya da olumsuz duygulardan kaynaklanmaktadır. Bu duygular iç ve dış kaynaklardan doğmaktadır. Tatminin içsel kaynağı içsel ödüllerdir. Sözgelimi dilediği işte çalışma çalışanın tatminini sağlamaktadır. Dış kaynaklar ise iş tatmini için örgütsel özendiricilerdir (Akt: Güney vd., 1997, s. 52).

Korman ise iş tatmininin içeriğini etkileyen çeşitli etkenler ve bunların sonuçlarından doğan, denge, eşitlik, iyilik kavramlarının iş tatminini oluşturduğunu vurgulamaktadır. Bireyin işini bu kavramlarla uyumlu bulması sonucunda işinden tatmin olması söz konusudur. Aksi bir durumda birey işini denge, eşitlik ve iyilik kavramlarıyla eş değerli olarak algılamazsa tatminsizlik oluşmaktadır (Akt: Güney vd., 1997, s. 55).

İş tatmini alanında yapılan araştırmaların çoğu "iş tatmininin çalışanın iş yaşamının çeşitli yanlarına ilişkin idealde bekledikleri ile gerçekte elde ettikleri arasındaki fark olduğu" hipotezine dayanmaktadır (Eroğlu, 1996, s. 98). Tüm bu tanımlar ışığında, iş tatmininin üç önemli boyutu ortaya çıkmaktadır. İş tatmini kavramının boyutları (Tosi v.d., 1990; 129);



1. İş tatmini bir iş durumuna ilişkin duygusal yanıttır. Böyle olunca gözlenememekte ve sadece ifade edilebilmektedir.

2. İş tatmini genellikle kazançların ne ölçüde karşılandığı veya beklentilerin ne kadar asıldığıının belirlenmesidir.

3. İş tatmini birbiriyle ilişkili çeşitli tutumları temsil etmektedir. Bunlar işin kendisi, ücret, terfi olanakları, yönetim tarzı, çalışma arkadaşları vb. gibi tutumlardır.

İş veya meslek insanın günlük yaşamının önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. İş yalnızca ekonomik açıdan değil psikolojik açıdan da kişinin dünyasında önemli bir işleve sahiptir. Bu çerçevede günümüzde insanın mutluluğunu sağlamada iş başarısının önemli bir etkiye sahip olduğunu söylemek mümkündür.

İnsanın günlük yasama süresinin 1/3'ü iş yerinde geçmektedir. İş tatmini, insanların değer sistemine ve iş davranışlarına bağlı olan bireysel düzeyde bir algılamadır (Güney vd, 1997, s. 53-54).

İnsanlar kişisel yeteneklerini ortaya koymak ve gerçekleştirmek istemektedirler. İş tatmini elde edemeyenler hiçbir zaman psikolojik olgunluğa erişememektedir. İş tatmininin sağlanamaması bireyleri hayal kırıklığına uğratmaktadır. İş, insan hayatının odak noktası olduğundan işsiz olan birey umutsuzluğa düşmektedir. İnsanlar zorunlu olmadıklarında bile çalışmak istemektedirler.

İş tatminindeki boşluk ve işten soğuma, düşük moralin, düşük verimliliğin ve sağlıksız bir topluma gidişin nedenini oluşturmaktadır. İş tatmininin yükselmesiyle birlikte tüm olumsuz koşullar ve işgücü devri azalmakta, iş ortamından tatmin olan çalışanlar uzun süre aynı işte kalarak diğer çalışanlarla birlikte olmaktan memnuniyet duymaktadırlar. Bu olumlu duygular işletmede bireyler arası destekleyici bir yapılaşma sürecini de başlatmaktadır (Erkmen ve Şencan, 1994, s. 143).

### 3.1. İş Tatminin Gelişimi

Ulusoy 1993 yılında yapmış olduğu çalışmada iş tatmini kavramı ile ilgili yapılan ilk çalışmalar konusunda temel olarak iki farklı görüşün hakim olduğunu belirtmiştir. Birinci görüş, bu konuda yapılan ilk çalışmaların Taylor ve Gilbert'e ait olduğunu ve Birinci Dünya Savaşı sırasında Taylor ve Gilbert'in fabrikalarda en iyi ve aynı zamanda en az stres ve yorgunluğa yol açacak çalışma yöntemlerini araştırmaları ile başladığını kabul etmektedir. Diğer görüş ise iş tatmini ile ilgili bilinçli olarak yapılan ilk çalışmaların 1920'lerde Mayo ve arkadaşları önderliğinde yürütülen Toplam Kalite Yönetimi ve İnsan Kaynakları Yönetimi'nin gelişiminde de önemli rol oynayan Hawthorne Deneyle olduğunu kabul etmektedir (Akt:Gökçe, 2005, s. 50).

Konuyla ilgili olarak daha sonra yürütülen araştırmalar, işin ve iş koşullarının ergonomik açıdan incelenmesine paralel olarak uzun bir gelişme dönemi kaydetmiştir. Bu gelişmede belirgin olarak üç büyük dönem vardır;

- Fiziksel-ekonomik yaklaşım (1912-1930)
- Psiko-sosyal yaklaşım (1933'ten günümüze)
- Kişisel gelişim yaklaşımı (1959'dan günümüze) olarak sınıflandırılmaktadır.

Bu yaklaşımların, iş tatmini ölçek ve envanterlerinde dikkate alınan; iş, ücret, meslektaşlarla ve üstlerle ilişkiler, işte ilerleme fırsatları gibi temel boyutları öne çıkarttıkları görülmektedir (Bilgin, 1995, s. 153).

### 3.2. İş Tatmini Kuramları

İş tatmini kavramının tarihsel gelişim süreci içinde iş tatmininin nedenleri ve sonuçlarına yönelik bazı kuramlar geliştirilmiştir.

İş tatminini oluşturan değişkenlerin aynı zamanda motivasyona da neden olduğu belirlenmiştir. Bunlardan en önemlileri; gereksinimler, beklentiler ve

değerlerdir. Bilim adamları tarafından insan davranışının açıklanmasında ortaya konulan birçok motivasyon kuramı, örgütsel ortamda değerlendirildiğinde iş tatmini ve verimin, örgütteki insan kaynakları uygulamalarından nasıl ve ne biçimde etkilendiklerini de açıklamaya yardımcı olmaktadır (Eren, 2000, s. 473-526). Bu kuramlar iş tatminine değişik açılardan bakmaktadırlar. İş tatmini ile ilgili iki farklı kuram oluşturulmuştur;

- İçerik Kuramları
- Süreç Kuramları

### **3.2.1. İçerik Kuramları**

İçerik kuramları, çalışanların iş tatminini sağlayan gereksinimleri tek tek göstermeye çalışmaktadır.

İçerik kuramları çalışanın belirlenen bazı değerleri ya da gereksinimleri örgütçe karşılandığında çalışanın, doyuma ulaşacağını savunmaktadır (Başaran, 2000, s. 216).

İçerik kuramları, bireyi belirli bir yönde davranmaya sevkeden çeşitli güçleri ya da güdüleri sayma, sıralama ve tanımlamayı amaçlamaktadır. İçerik kuramları “statik” olarak nitelendirilmektedir; çünkü, bu kuramlar belirli bir zaman içerisindeki (geçmiş veya şimdiki zaman) bir veya birkaç noktayı kapsamaktadır. Bu nedenle içerik kuramları iş davranışını veya güdülenmeyi doğrudan doğruya tahmin edemese dahi insanları iş yerinde nelerin güdülediğini anlamak için önemlidir (Yüksel, 1998, s. 122). Maslow’un Gereksinme Sıradizini Kuramı ile Herzberg’in İki Etmenli GÜdülenme Kuramı içerik kuramlarıdır.

### 3.2.2. Süreç Kuramları

Süreç kuramları, çalışanın iş tatmininin nedenlerini ve nasıl oluştuğunu araştırmaktadır. Bu kuramlar, iş tatmininin gereksinimler, değerler, umutlar, algılar gibi değişkenlerini sınıflandırmaktadır (Başaran, 2000, s. 217);

- Gereksinme Gerçekleştirme Kuramı
- Uyumsuzluk Kuramı
- İlişkili Grup Kuramı
- Üç Yönlü İlişki Kuramı

### 3.3. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

Yöneticiler, örgütlerinde çalışanların iş tatmininin yüksek olmasını istemektedirler. Bundan dolayı iş tatminini sağlamak ve yükseltmek için de olanaklarına ve tecrübelerine göre çaba harcamaktadırlar. Bireysel ve örgütsel hedeflere ulaşılmasında önemli bir etken olan iş tatmininin sağlanması ve yükseltilmesi için her şeyden önce iş tatminini etkileyen faktörler hakkında sağlıklı bilgi sahibi olmak gerekmektedir (Akıncı, 2002, s. 4).

Eliason'a göre zamanla koşullara bağlı olarak ortaya çıkan iş tatmini ile iş çevresi ve spesifik faktörler arasında güçlü bir bağ söz konusudur. Çalışanın işine karşı genel tutumunu etkileyen faktörler birbirleri ile etkileşim içindedir. Genel olarak iş tatminini etkileyen faktörleri, iç ve dış faktörler olarak iki başlık altında toplamak mümkündür (Aksu v.d., 2002, s. 71).

İç faktörler; çalışanın yaşını, cinsiyetini, eğitim düzeyini, hizmet süresini ve medeni durumunu içerirken; dış faktörler iş ve niteliğini, yönetim ve denetimi, ücreti, gelişme ve yükselme olanaklarını, çalışma koşullarını, birlikte çalışılan kişileri, kurumsal ortam gibi faktörleri içermektedir (Aksu v.d., 2002, s. 72).

İş ortamına bağlı çalışanın iş tatminini etkileyen birçok dışsal faktör söz konusudur. Ancak bu faktörlerin algılanmasında ve değerlendirilmesinde sahip

olunan kişisel özelliklerin etkisi büyüktür. Örneğin, aynı iş yerinde aynı seviyede ve aynı koşullar altında çalışan iki çalışana eşit düzeyde ücret verildiği zaman beklentilerinin karşılanma düzeylerinin farklı olması olasıdır (Eren, 2004, s. 234).

İş tatminini etkileyen dış faktörleri, işin özellikleri, ücret, terfi ve ödül, fiziksel çalışma koşulları, yetki-sorumluluk devri, örgütsel ilişkiler, kararlara katılma, iş güvencesi, yönetim biçimi ve iletişim olmak üzere dokuz başlık altında incelenmek mümkündür.

### **3.4. İş Tatminin Bireye ve Örgüte Etkileri**

Günümüze kadar birçok araştırma çalışanların iş tatmin düzeyleri ile işgücü devri, sağlık, başarı, verimlilik, işe bağlılık, işe geç kalma ve işe yabancılaşma değişkenleri arasındaki ilişkileri incelemiştir.

İş tatmininin sonuçları, çalışanın fiziksel ve ruhsal sağlığını, örgütün çalışma ortamını ve verimliliğini, toplumun huzurunu, ekonomik gelişimini, tasarruf ve sosyal israf anlayışını etkilemesi açısından göz ardı edilemeyecek kadar önemlidir.

Modern yönetim anlayışına göre, örgütlerin başarısı ve gösterdiği performans sadece karlılığı, pazar payı, ödediği vergi gibi maddi verilere dayanan değişkenlere göre değil, insan boyutu ile de ölçülmelidir. Örgütler açısından iş tatmini her şeyden önce sosyal bir sorumluluk ve etik bir gereklilik olmalıdır (Erdoğan, 1996, s. 378).

İş tatmini aynı zamanda kişinin yaşam doyumu ile de yakından ilişkilidir (Tengilimoğlu, 2005, s. 26). İş tatminin önemi konusundaki son nokta, iş tatmininin işletme dışındaki yaşama da yayılma etkisidir, bu nedenle de iş tatmini daha büyük bir önem kazanmaktadır. Çünkü, iş tatmini, çalışanın iş dışındaki yaşamına da önemli ölçüde yansımaktadır (Akt: Akgündüz, 2006).

### 3.5. Örgütsel Stresin İş Tatminine Etkisi

Çalışma yaşamında birçok farklı sebepten dolayı görülen ve artık iş görenler ve işverenler için işin verimindeki düşüklük, işe olan odaklanmada ki azalma, çalışmasa başarısını bozan davranışlar vb. birçok sonuç doğuran bir olgu ve doktrindeki bazı yazarlara göre de hastalık olarak tanımlanan stres, sonuçları itibariyle çözülmesi gereken bir sorun olarak çalışma yaşamının aktörlerini olumsuz yönde etkilemektedir.

Bu etkilerden en belirgin olanı ise kişilerin iş tatminlerinde yaşadıkları anlamlı olumsuz durumdur. Kişinin gereksinimleri ve sahip olduğu değer yargıları yaptığı iş ile uyumlu ise iş tatmini söz konusudur. İş tatmini, işin çeşitli yönlerine karşı beslenen tutumların toplamı ve elde edilen sonuçların beklentileri ne kadar karşıladığı ile ilgilidir.

Örgüt içinde iş görenlerin tatminlerinin sağlanması, yönetimin en önemli görevlerinden biridir. Tatmin, güveni, bağlılığı ve eninde sonunda elde edilen çıktıda iyileştirilmiş kaliteyi yaratır. Fakat tatmin yoğun bir programın basit bir sonucu değildir. Bunun için yöneticiler iş tatmini yaratacak stratejilere odaklanmalıdırlar.

İş gören, işinden ve iş ortamından beklentilerinin yeterince karşılanmadığı algısına sahip olduğu takdirde, stres ve iş tatminsizliği ortaya çıkmaktadır. İş tatminsizliği, iş görenin iş gücü verimliliğinin olumsuz etkilenmesine, işe bağlılığının azalmasına ve isteğe bağlı iş gücü devir hızının artmasına neden olmaktadır. Aynı zamanda iş görenin sağlık durumu da olumsuz etkilenmektedir.

İş tatmini düşük iş görenlerde aynı zamanda stres semptomlarından olan sinirsel (uykusuzluk, baş ağrısı) ve duygusal çöküntülerin (stres, hayal kırıklığı vb.) oluştuğu ve iş tatminsizliği ile aralarında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır (Eren, 1998, s. 67,112).

Bir örgütte işlerin bozulduğunu gösteren en iyi kanıt iş tatmininin düşük olmasıdır. İş tatminsizliği gizli biçimlerde işin yavaşlamasına, iş başarısının, iş verimliliğinin düşmesine, işe bağlılığın azalmasına, isteğe bağlı iş gücü devir oranının, iş kazalarının ve iş şikâyetlerinin artmasına neden olmaktadır.

### **3.6. İş Tatmini ile Örgüte Bağlılık Arasındaki İlişki**

Örgütsel bağlılık, iş görenlerin enerji ve sadakatlerini sosyal sistemlere aktarma isteğidir. Grusk, 1966'da bağlılığı "bireyin örgüte olan bağının gücü" şeklinde tanımlamıştır (Balay, 2000, s. 46).

Meyer ve Allene'göre örgütsel bağlılık; çalışanın örgüte olan psikolojik yaklaşımını ifade etmekte ve iş gören ile örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtan, örgüt üyeliğini devam ettirme kararına yol açan psikolojik durumdur (Akt:Çakır, 2004).

Örgütsel bağlılık, iş görenin çalıştığı örgütün hedeflerini benimsemesi ve örgüt içindeki varlığını sürdürmek istemesidir. Örgütsel bağlılık üç şekilde tanımlanabilir (Ferik, 2002);

- Çalışanın örgütün üyesi olmak için güçlü istek duyması,
- Örgüt yarar için çalışanın yüksek düzeyde çaba harcamayı istemesi,
- Çalışanın örgütün hedef ve değerlerini benimseyip kabullenmesi.

Örgüte bağlılık kavramı iş görenin örgütü bir bütün olarak ele alıp genel olarak değerlendirdiği duygusal tepkidir. Bu tutumunun iş görenin kendisi ve örgütü arasındaki ilişkiler düşünülerek örgütte zaman içinde yavaş yavaş tutarlı bir şekilde geliştirdiği kabul edilmektedir.

Kısacası, örgüte bağlılık, çalışanın firmasına karşı olan sadakat tutumudur ve çalıştığı firmanın başarılı olabilmesi için gösterdiği ilgidir. Örgüte bağlılık tutumu, kişisel (yaş, örgüt içi kıdem ve iç/dış kontrol odağı) ve örgütsel (iş dizaynı ve yöneticinin liderlik vasıfları) değişkenler ile belirlenmektedir. Ayrıca uzun süreli iş

güvenliği, kararlara katılabilme fırsatları, işte sorumluluk ve özerkliğe sahip olabilme, ademi merkezietçi örgütsel yapı ve olumlu örgüt iklimi çalışanın örgüte bağılılığı üzerinde etkili olmaktadır.

İki kavram arasındaki temel fark, "işimi seviyorum." ve "çalıştığım örgütü seviyorum." şeklinde özetlenebilir. İş tatmini, çalışanın yapmakta olduğu işine karşı geliştirdiği tutumlarla ilgili iken, örgüte bağılılık çalışanın çalıştığı örgüte karşı geliştirdiği tutumlarla ilgilidir.

Özetlenecek olursa, iş değerlerinin, tutumların ve ruh halinin organizasyonel davranışa önemli etkileri vardır. İş değerleri işin yapılma sürecinde etkili olan önemli bir ayırt edicidir. İş tatmini ve örgütsel adanmışlık ise, organizasyonel yurttaşlık davranışı, işe gelmeme ve iş bırakma gibi tutumların anlaşılmasında ve yönetiminde, iki anahtar iş tutumudurlar. İşteki ruh hali de organizasyonlardaki davranışlar için önemli bir ayırt edicidir. Olumlu ruh hali, çalışanların örgütsel davranışlarını olumlu yönde etkilerken olumsuz ruh hali örgütsel davranışları olumsuz yönde etkileyecektir.

### **3.7. Örgütsel Stres ve Verimlilik İlişkisi**

Örgütlerde çalışanların verimliliklerinin ölçülmesi ile performans (başarı) ve performans değerlendirme kavramlarının sistemli ve biçimsel olarak incelenmesine yönelik ilk çalışmalar, 1900'lü yılların başlarında Taylor'un iş ölçümü uygulamaları aracılığı ile örgütlerde bilimsel olarak yapılmaya başlanmıştır. Türkiye'de performans değerlendirme konusunda yapılan çalışmaların yaklaşık 80 yıllık bir geçmişi bulunmakta ve bu çalışmaların ilk olarak kamu sektöründe yapıldığı görülmektedir (Eren Gümüştekin ve Öztemiz, 2005, s. 280).

Bireyler, kendileri için en uygun olan, ılımlı bir stresle yaratıcı ve verimli olmaktadırlar. Herhangi bir işte iyi bir sonuç elde etmek için belli bir heyecan düzeyine gereksinim vardır. Bu belli düzey aşılsa, çalışanlar daha az başarılı, daha çok endişeli, daha yorgun ve yanılmaya daha yatkın olmaktadırlar. Onun için zaman kavramının bir uyarıcı olabileceği gibi bir engel de olması söz konusudur (Ertekin, 1993, s. 91-97).



## 4. EMNİYET TEŞKİLATINDA STRES VE STRES KAYNAKLARI

### 4.1. Polislik Mesleği ile İlgili Bazı Tanımlar

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, s. 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, s.186, Geleri, 2003, s.21, Yaşar, 2003, s.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, s. 566).

"Polis" kelimesi, kentte kamu düzenini, huzur ve güvenliği sağlayan örgüt, kolluk (zabita), 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, s. 5, Geleri, 2003, s. 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 olarak üç kısma ayrılır. 9. Madde'de bu kısımların tanımları yapılmaktadır.

Buna göre, **idari 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 Müdürlüğünce kadrodan ayrılan bir kısımdır (Polis Mevzuatı, 2001, s. 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 (Hafızoğulları, 1995, s. 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 ayrım gerçekleşmiştir (Hafızoğulları, 1995, s. 566).

#### 4.2. Türk Polis Teşkilatı'nın Tarihsel Gelişimi

"**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, s. 39).

Sanayi devrimi öncesinde sadece asker tarafından yerine getirilen güvenlik hizmetleri sanayi devrimi ile “iç” ve “dış” hizmet olarak ikiye ayrılmıştır (Aytaç, 2004, s. 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, s. 264).

Osmanlı İmparatorluğu döneminde **güvenlik**; zabıta, asayiş ve emniyet kavramları ile ifade edilmekteydi (Fındıklı, 1999, s. 295). Polislik görevlerini profesyonel askerler olan “Yeniçeriler” yerine getiriyordu. Yeniçeriler 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, s. 10) ve 10 Nisan 1845 tarihinde (Aytaç, 2004, s. 24) “Zaptiye Meshuriyeti” adıyla bugünkü modern Türk Polis Teşkilatı’nın temelleri atılmıştır (Kuyaksil, 2000, s. 7).

Polis Nizamnamesi, 1 Temmuz 1800 tarihli “Paris Emniyet Müdürü’nün Görevlerini Düzenleyen Kararname” esas alınarak hazırlanmış ve Fransızcadan tercüme edilmiştir (Geleri, 2003, s. 22). 1923’de Cumhuriyetin ilanına paralel olarak, Ankara’da Emniyet Genel Müdürlüğü 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, s. 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, s. 27).

Türk Polis Teşkilatı, ETK' ya göre görev yapan, Devlet Memurları Kanunu (DMK)'na tabi personelden oluşan, PVSK'yla kurulmuş bir kurumdur (Geleri, 2003, s. 24).

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 teşkilattır (Geleri, 2003, s. 52).

#### **4.3. Polis 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 iş görenlerin 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, s.192).

Polisin Merasim ve Topluluklardaki Rolüne ve Polis Karakolları Teşkilatlanmasına Dair Talimatname'de amir ve astın vazifeleri ve taşıması gereken ahlaki, manevi vasıflarından bahsedilmektedir (Turan, 2002, s. 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 ve Yıldız, 2000, s. 112).

#### **4.4. Polis ve Stres Konusunda Yapılan Çalışmalar**

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 örgütüne çalışan personel üzerinde sayısız araştırmalar yapılmıştır (Ulukuş, 2004, s. 184).

##### **4.4.1 Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar**

Emniyet Örgütünde çalışanlarla ilgili yurt dışında yapılan araştırmalar aşağıda özetlenmiştir. Araştırmalarda polislerin algıladıkları iş stresinin kaynakları, belirtileri ve fiziksel ya da psikolojik etkileri üzerinde durulmuştur. Çalışılan birim, rütbe, cinsiyet, yaş değişkenlerinin araştırmalarda değişken olarak ele alındığı görülmektedir.

Polis intihar 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 bildirilmiştir.

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 basında 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 basında kaybettiği ajan sayısı 4 iken, aynı dönemde kendini öldüren özel ajan sayısı 18’dir (Tuncer, 2002, s. 35).

Gulle ve Foster (1996) tarafından Güney Afrika Polis Servisi, (South African Police Service: SAPS) üzerinde bir çalışma yapmıştır. Bu çalışmada Spielberg’in 60 soruluk Polis Stresi Anketi (Police Stress Survey) kullanılmıştır. SAPS üyelerinin kendilerine özgü stres kaynaklarının tespiti ile bunların Amerikalı meslektaşları ile karşılaştırılması yapılmıştır. Ankete 21-53 yaş arası 91 üye katılmıştır. Katılımcıların, % 85’i erkek, %15’i kadındır; 54’ü üniformalı, 24’ü sivil, 7’si mobil ekip ve 6’sı idarecidir. Çalışma sonuçlarına göre; Güney Afrika Polisi’nin ilk beş stres kaynağı; görev sırasında bir arkadaşın öldürülmesi, görev sırasında birisini öldürmek, yetersiz ücret, mahkemelerin suçlulara yeterli cezayı vermemesi, adalet mekanizmasının etkisizliği şeklinde sıralanmıştır. Amerikan Polisi’nin ilk beş stres kaynağı ise; görev sırasında birisini öldürmek, görev sırasında bir arkadaşın öldürülmesi, kişiler üzerinde şiddet uygulamak, zarara uğrayan çocukların korunmasızlığını görmek, yüksek hızla araç takip etmek şeklinde sıralanmıştır.

Perrot ve Taylor (1995) tarafından, polis memurları (n=123) ile orta düzey polis şefleri (n=26) arasında stresi algılama biçimleri, otoriter davranım ve iş doyumunu konularında Kanada Polisi üzerinde bir çalışma yapılmıştır. Karşılaştırma

yapılan bu iki grup arasında stresi algılama düzeyi bakımından fark görülmemiştir. Yüksek okul mezunlarının, daha düşük eğitim seviyesindeki diğer meslektaşlarına oranla çalışanlara daha az baskıcı (otoriter) davranışlarda buldukları görülmüştür. Her iki grubun da iş doyum düzeylerinin düşük olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Tang ve Hammontree (1992) tarafından, polislerin devamsızlıkları ve hastalıkları ile iş stresi arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla iki küçük kasabada görevli 56 polis memuru ile çalışma yapılmıştır. Uygulanan Negatif Durum Regülasyon(NMR) Ölçeği sonucunda; idari ve mesleki baskı, fiziksel ve psikolojik tehlikeler ve destekten yoksun olmanın en az işin gerektirdiği tehlikeler kadar önemli olduğu görülmüştür.

Violanti (1995), 500 kişilik New York Polis grubu üzerinde benzer bir çalışma yapmış ve Patterson'un çalışmasını destekleyen sonuçlara ulaşmıştır. Araştırmada, devriye polisleri ile büro polisleri arasında stresi algılama biçimleri açısından anlamlı farklar bulunmamıştır. Ancak devriye memurlarının daha fazla stres altında oldukları gözlenmiştir.

Violanti (1996) diğer bir çalışmasında, New York Polis Akademisi'nde öğrenim gören 180 memur adayı üzerinde stresle başa çıkma tarzlarını incelemiştir. Stresle başa çıkmanın tek bir tarza dayanmadığı, yaklaşık sekiz ayrı tarz kullanıldığı anlaşılmıştır. Kişisel stres düzeyi fazla olanların bu sekiz tarzı da kullanmak eğiliminde olduğu, kişisel stres düzeyi düşük olanların ise tek bir tarz seçtikleri görülmüştür. Stresi azaltmada en önemli tarzın "Planlı Problem Çözme" tekniği olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Victoria Polisi arasından seçilen 527 kişilik polis grubu üzerinde çalışması yapan Hart ve Wearing (1995), sayıları eşit polis, öğretmen ve öğrenci grupları karşılaştırılarak polis stres düzeyinin ne boyutta olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır. Çalışmada veriler, Queensland Toplumsal Kurum Personel Anketi (Queensland Public Agency Staff Survey: QPASS) kullanılarak toplanmıştır. Çalışma sonunda, polis grubunun diğer gruplara göre önemli oranda psikolojik çöküntü içinde oldukları anlaşılmıştır. Stres kaynakları olarak; iletişim eksikliği, idarenin tutumu, denetimin sıklığı, sorumlulukların ve iş yükünün fazla oluşu, tehlike ve suç mağdurları ile yüz

yüze gelme, sürekli hareket ilk sıraları almaktadır. Ayrıca avukatların baskısı da dikkate değer bir stres kaynağı olarak değerlendirilmiştir.

Emniyet Örgütü'ne ilişkin yurt dışında yapılan çalışmalarda, polislerin stres kaynaklarının, görev sırasında bir arkadaşın öldürülmesi, görev sırasında birisini öldürmek, ücret yetersizliği, idari ve mesleki baskı, iletişim eksikliği, iş yükünün fazla oluşu ve suç mağdurları ile yüz yüze gelme olarak tespit edilmiştir. Yaşanan stresle başa çıkmada ise önceden planlama yapıldığı ve planlı problem çözme tekniklerinin kullanıldığı gözlenmiştir. Ayrıca polislerin iş stresleri ile iş doyumları arasında bir ilişkinin olduğu bulunmuştur.

#### **4.4.2. Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar**

Ülkemizde Emniyet Teşkilatı'nda sayıları oldukça az olmakla birlikte özellikle son yıllarda sayıları gittikçe artan çalışmalarda stres kaynakları, stres belirtileri ve stresle başa çıkma konuları üzerinde durulmuştur. Bu çalışmalarda çalışılan birim, çalışma sistemi, cinsiyet, rütbe ve iş yeri değişkenleri ele alınmıştır.

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

Türkiye'de yapılan kapsamlı çalışmalardan biri, Emniyet Genel Müdürlüğü Trafik Araştırma Merkezi (1999) tarafından yapılan “Trafik Alanında Çalışan Emniyet Genel Müdürlüğü Personelinin İş Doyumu, İletişim Tarzı, Stres Düzeyi Ve Davranışsal Özellikleri, Stresle Başa Çıkma Tarzı, Stres Düzeyi Ve Strese Yatkinlığı Tespiti İçin Stres Tarama Çalışması”dır. Çalışmanın örneklemi tüm Türkiye'de trafik hizmetlerinde çeşitli kademe ve birimlerde görevli 1356 personelden oluşmaktadır. Bir tarama çalışması olan araştırmada veriler, Stres Ölçeği, Kısa Semptom Envanteri, Davranışlar Ölçeği (A-Tipi Kişilik), Stresle Başa Çıkma Ölçeği, Kişilerarası İlişkiler



Ölçeği, İş Doyumu Ölçeği ile toplanmış ve elde edilen verilerin karşılaştırılmasında t-testi ve ANOVA teknikleri kullanılmıştır. Bu araştırmanın sonucunda; iş stresi ile işyeri koşulları, kişilik özellikleri, işin niteliği, işyerinin örgütlenme biçimi, stresle baş etme stratejileri, iş doyumu, sosyal destek, roller ve strese yatkınlık gibi faktörlerin ilişkili olduğu bulunmuştur. En stresli mesleklerden birine sahip oldukları kabul edilen polislerin ise, diğer mesleklerde çalışanlarla karşılaştırıldıklarında, stres düzeylerinde belirgin farklılıklar dikkati çekmemekle beraber, stres faktörlerinin farklı olduğu; işin niteliğine bağlı olarak değil de idari ve örgütsel yapılanmaya bağlı olarak stres yaşadıkları görülmüştür.

Altundaş (2000), Erzurum Emniyet Müdürlüğü Asayiş, Çevik Kuvvet, Siyasi Hizmetler ve Personel Hizmetleri'nde çalışan polislerin strese neden olan etkenler ve stresin iş verimliliği ve iş doyumu üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırma örneklemini yukarıda belirtilen şubelerde çalışan 243 polis oluşturmuştur. Veriler İş Stresi ve İş Doyum Ölçeği ile toplanmış ve varyant analizi tekniği kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda iş stresi ile iş doyumu arasında düşük de olsa negatif bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Diğer yandan farklı birimlerde ve farklı çalışma sistemine göre çalışan polislerin algıladıkları stres ile iş doyumu arasında farklılıkların olduğu, işten duyulan haz konusunda birimler arasında önemli farklılıkların olduğu bulunmuştur.

Ulukuş tarafından 2003 yılında Aksaray Emniyet Müdürlüğü'nde çalışan personelin %20'sine (115 kişi) bir anket yapılmıştır. Sorular deneklerin anlık, genel ve işle ilgili durumlarını ölçmektedir (Ulukuş, 2004, s. 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 (Ulukuş, 2004, s. 283).

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 olmak üzere toplam 4 bin 846 personele aynı anket uygulanmıştır.

Bilen ve Badem tarafından (1997), Ankara Trafik Şube Müdürlüğü'nde görevli 105 personele yönelik bir çalışma yapılmıştır. Araştırma sonunda çalışma ortamından memnun olmama sebepleri arasında ilk sırayı ücret yetersizliği almakta ve bunu çalışma temposunun yoğunluğu, hafta sonu izinlerinin olmaması ve gece görevleri takip etmektedir. Çalışanların olumsuz yönde etkilenme sebepleri arasında çalışma sürelerinin fazlalığı ilk sırada yer almaktadır. Aynı çalışmada personelin talepleri incelenmiş, katılımcıların %47,3'ü mesai saatlerinin düzenlenmesini, %19,3'ü ücretin artırılmasını, %14'ü ise modern cihazlarla takviye edilmesini istemiştir.

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 oluşturmaktadır (İmirlioğlu, 2009)

Aslantaş (2001) ise stresin, Türkiye'de Emniyet Teşkilatı çalışanlarınca ne şekilde algılandığını ve kendilerinde rahatsızlık oluşturup oluşturmadığını incelemek üzere bir çalışma yapmıştır. Araştırmanın örneklemini, Nevşehir ilinde Terörle

Mücadele Şube Müdürlüğü, Kaçakçılık ve Organize Suçlar Şube Müdürlüğü, Asayiş Şube Müdürlüğü, Çevik Kuvvet Şube Müdürlüğü, Trafik Şube Müdürlüğü ve Karakol Amirlikleri'nde görevli 184 kişi oluşturmuştur. Ayrıca değişik birimlerden 51 büro çalışanına da anket uygulanmıştır. Elde edilen veriler varyans analizi ve t testi ile incelenmiştir. Sonuçta, ekipte çalışanların stres kaynakları ile ilgili tüm boyutlarında büro çalışanlarından daha fazla stres altında oldukları, stres faktörlerinin daha çok organizasyonda oynanan rolden kaynaklandığı görülmüştür. İş yerindeki ilişkilerle ilgili olan ve örgütün yapısı, iklimi ve politikalarından kaynaklanan stres faktörleri ile çalışılan birimler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Örgüt yapısı, iklimi ve politikalarından kaynaklanan stres faktörleri açısından Çevik Kuvvet çalışanları ile Terör, Asayiş ve Trafik çalışanları arasında fark olduğu tespit edilmiştir. Yapılan işten, organizasyonda oynanan rolden ve mesleki ilerlemeden kaynaklanan stres faktörleri ile çalışılan birimler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur

Alpaslan Alptekin tarafından 2004 yılında Afyon İl Emniyet Müdürlüğünde görevli 244 personele uygulanan ve Yöneticilerin Çalışanlarını Motive Etmesinde, 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 (Alptekin, 2004, s. 126).

İsmail Çakır tarafından, 2006 yılında Adana'da gerçekleştirilen ve Adana Emniyet Müdürlüğü'nde görevli 98 amir ve 681 memur olmak üzere toplam 779 polis üzerinde polislerin iş stresi düzeyleri ile çalıştıkları birim, rütbe, cinsiyet ve çalışma sistemleri değişkenlerine göre Stresle Basa Çıkma Tarzlarının karşılaştırılması çalışması yapılmıştır (Çakır, 2006).

Yurt içinde Emniyet Teşkilatı'na yönelik yapılan araştırmalar incelendiğinde ise en önemli stres kaynağının ücret yetersizliği olduğu görülmüştür. İş stresi bağlamında polislik mesleği ile diğer meslekler karşılaştırıldığında stres faktörleri açısından farklılaşmanın görüldüğü, yapılan işin niteliğinden daha çok iş yerinin idari

yapı ve örgütsel yapılanmasından dolayı stres yaşandığı gözlenmiştir. İş stresini oluşturan diğer faktörler ise çalışma süreleri, iş yükü, iş yerine ilişkin fiziksel özellikler, meslekte ilerleme ve idari politikalar olduğu söylenebilir. İş stresi ile başa çıkmada, problemle bireysel başa çıkma, sorunu kabullenip boyun eğme ya da kaçınma davranışlarının kullanıldığı görülmektedir. Ayrıca iş stresinin iş doyumunu ile ilişkili olduğu, iş stresi arttıkça iş doyumunun azaldığı bulunmuştur.

## 5. YÖNTEM

Bu bölümde problem, araştırmanın amacı ve önemi, evren ve örnekleme, araştırmanın sınırlılıkları, veri toplama araçları, verilerin toplanması, veri analiz yöntemleri, çözümü ve yorumu hakkında bilgiler verilmiştir. Ayrıca stres konusunun Emniyet Mensupları tarafından ne şekilde algılandığı, çalışanların stres durumları ve streslerinin kendilerine etkilerinin tespitine yönelik bir uygulamaya yer verilmiştir.

Bu anket çalışmasında, Diyarbakır il merkezinde görev yapan Diyarbakır İl Emniyet Müdürlüğü çalışanları araştırma evreni olarak belirlenmiştir. Belirtilen araştırma evreninde her rütbeden toplam 3514 personel çalışmaktadır. Çıngı'nın "Örneklem Kuramı" kitabına göre 3500 - 4000 kişi için %5'lik hata payı göz önüne alınarak seçilecek örneklem için 351 kişi yeterli olmaktadır. (Çıngı, 1994, s. 71-72). Ancak bu araştırma bulgularının daha sağlam olması amacı ile hazırlanan ankette 462 personele Emniyet Teşkilatında stres faktörleri ile bunların çalışanların iş tatminini, bireysel verimlilikleri ve kurumsal bağlılıkları üzerine etkilerini ölçmek amacı ile 80 soruluk bir anket uygulanmıştır. Dağıtılan 462 adet anketin tamamı denekler tarafından doldurulmuştur. Anket aracılığı ile toplanan ham bilgiler bilgisayara veri girişi yapılmıştır. Anket aracılığı ile toplanan bilgiler İstatistiki Analiz Paket Programı (SPSS 15.0 Versiyonu) aracılığı ile betimsel istatistikten yararlanılarak analiz edilmiştir. Yapılan analizlerde deneklerin bazı sorulara cevap vermediklerinden tablolardaki toplam kişi sayılarında farklılıkların olduğu gözlenmiştir.

### 5.1. Problem

Avrupa Birliğine girme sürecinde son zamanlarda sıkça sözü edilen İnsan Hakları ve bu haklara saygılı kurumlar ve saygılı bir hizmet, ülkemiz için de arzu edilen bir anlayıştır. Emniyet Teşkilatı, insan haklarına saygılı, hukuku, görev tanımlaması içerisinde temel bir anlayış olarak kabul eden bir vizyonla bu süreç içerisinde çalışmalar yapmaktadır. Uyum yasaları ile dile getirilen değişikliklerle

polisin çalımsa politikalarında yapılacak düzenlemenin stres düzeylerinde önemli derecede etkili olacağı düşünülmektedir.

Görevi gereği her çeşit sosyo-ekonomik ve kültürel düzeydeki insanlarla karşı karşıya olan polis değişik güçlüklerle karşılaşmakta ve genellikle gerilimli ortamlarda, mutsuz ve mağdur olmuş insanlarla iletişime girmek zorundadır. Girilen bu tür bir iletişim, stresli bireylerin bulunduğu bir iletişim ortamıdır. Göreve ilişkin ve kişisel özelliklerden kaynaklanan stres düzeyi yüksek polislerin, stres yüklü diğer bireye hizmet sunması, onun beklenti ve sorunlarına çözüm bulması oldukça zordur (Akt: Çakır, 2004, s. 16).

Daha önce konu ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde çalışanların öğrenim durumları, meslekte geçen süre ve meslek tecrübeleri, çalıştıkları birim, cinsiyet, çalışma sistemleri, kurumda çalıştıkları süre, yaş, medeni hal ve çocuk durumlarınınin değişken olarak ele alındığı ve iş stresi ile ilişkilendirildiği görülmüştür. Bu çalışmada, ele alınan algılanan iş stresi düzeyinin özellikle çalışılan birim ve rütbe farkı ile ilişkili olabileceği düşünülmektedir.

Dick'e göre, Polislerin yaşadığı stresin daha çok rollerin belirsizliğinden, yöneticilerin desteğinin olmamasından, otorite ve yetkilerin dengeli dağılmamasından kaynaklandığı görülmektedir. Kişilerin kendilerini stresli algılama düzeyleriyle fiziksel hastalık belirtileri ve iş doyumunu arasında da anlamlı ilişkiler saptanmıştır (Akt: Çakır, 2004, s. 17).

Emniyet hizmetlerinin gerek kurum içi gerek kurum dışı bireylere ulaştırılırken farklı birimlerde farklı görevler yerine getirilmektedir. Görevin yoğunluğu bireylerin algıladıkları stres düzeyini etkileyen önemli etkenlerden birisidir. Bu nedenle "çalışılan birim" önemli bir değişken olarak araştırmaya dahil edilmiştir.

Rütbelere göre çalışanların stres düzeyi algıları değişkenlik gösterebilmektedir. Amir olanların sorumluluklarından dolayı algıladıkları stres düzeyine karşın, memurların iş gören olarak streslerle karşı karşıya gelmiş olmaları

stres yaşamalarına neden olabilir. Bu varsayımlar göz önünde bulundurularak rütbe değişkeni araştırmada özellikle değerlendirmeye alınmıştır.

Bu çalışmada, polislerin örgütsel stres faktörlerini ortaya çıkarmak ve hangi örgütsel stres kaynağından daha fazla etkilendiği ile çalışılan birim ve rütbe sistemine göre ne gibi farklılıklar olduğunun incelenmesi araştırmanın problemini oluşturmaktadır.

## **5.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi**

Bu çalışmanın genel amacı, Emniyet Teşkilatında görev yapan personelin örgütsel stres faktörlerini ortaya çıkarmak ve hangi örgütsel stres kaynağından daha fazla etkilendiği ile çalışılan birim ve rütbe sistemine göre ne gibi farklılıklar olduğunun incelenmesi araştırmanın problemini oluşturmaktadır. Bu genel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

- 1) Emniyet Mensuplarının örgütsel stres durumu ile çalıştıkları birime göre dağılımı ve yoğunluğu nasıldır?
- 2) Emniyet Mensuplarının iş kaynaklı stres durumu ile çalıştıkları birime göre dağılımı ve yoğunluğu nasıldır?
- 3) Emniyet Mensuplarının kurumsal bağlılığı ile çalıştıkları birime göre dağılımı ve yoğunluğu nasıldır?
- 4) Emniyet Mensuplarının iş tatmin durumu ile çalıştıkları birime göre dağılımı ve yoğunluğu nasıldır?
- 5) Emniyet Mensuplarının örgütsel stres durumu ile rütbe sistemine göre dağılımı ve yoğunluğu nasıldır?
- 6) Emniyet Mensuplarının iş kaynaklı stres durumu ile rütbe sistemine göre dağılımı ve yoğunluğu nasıldır?
- 7) Emniyet Mensuplarının kurumsal bağlılığı ile rütbe sistemine göre dağılımı ve yoğunluğu nasıldır?
- 8) Emniyet Mensuplarının iş tatmin durumu ile rütbe sistemine göre dağılımı ve yoğunluğu nasıldır?

Stres, bireyde neden olduğu sorunlardan dolayı etkili bir iş yaşamına engel olmaktadır. Çalışma hayatında stres, kazalardan daha çok vakit kaybına neden olmaktadır. ABD’de ülke çapında Blue-Cross Shield (Ertekin, 1993) tarafından yapılan bir araştırmada kendilerine soru sorulan 6 işçiden 5’i iş yaşamlarındaki en büyük sorunun stres olduğunu söylemişlerdir. Çalışanlar ayrıca işten doyum sağlayamama ve özgüven duygusunun düşüklüğünü de stresle ilişkilendirmişlerdir. Bugün ABD’de stres nedeniyle uğranılan yıllık kayıp; sağlık giderleri, işe devamsızlık ve verimlilikteki düşmeler göz önüne alındığında yılda yaklaşık 150 milyar dolar dolayındadır (Işıkhan, 2004, s. 134).

Gerek kanunların verdiği görevleri yaparken karşılaşılan güçlükler, gerekse kişisel özellikler sonucu algılanan iş stresi düzeyi, çalıştıkları birim, rütbe, cinsiyet ve çalışma sitemlerinin stresle başa çıkma tarzları ile ilişkisine ait bilgilere ulaşma ve bu bilgileri daha sonra bu konu ile ilgili araştırma yapmak veya araştırmayı geliştirmek isteyen araştırmacılara yol açıcı çalışmalar bırakma düşüncesi bu çalışmanın ortaya konulmasında önemli etkenler olmuştur.

Polis kanunların kendisine verdiği görevleri yerine getirirken birçok güçlüklerle karşılaşır. Görevi gereği yasaları ihlal eden insanlarla karşı karşıya gelen polis toplumun her kesimini memnun etmesi mümkün olmayan bir meslek icra etmektedir. Karşılaşılan güçlükler sırasında ve sonrasında yaşanan yoğun psikolojik durum uygun baş etme mekanizmaları ile dengeye dönüştürülemezse stres olarak karşımıza çıkacaktır. Görev kaynaklı yaşanan stresin yanında kişisel sorunların neden olduğu stresle birlikte görevine devam etmeye çalışan polis, ağır psikolojik bir yükün/baskının altına girmiş olacaktır. Nitekim Türkiye’de polis intiharları üzerine 1989-1999 yıllarını kapsayan bir araştırmada toplam 242 intiharın nedenleri incelendiğinde her birinin ayrı birer stres faktörü olduğu görülecektir (T.C. İçişleri Bakanlığı, Emniyet Genel Müdürlüğü,1999).

Violanti’nin 1996 yılında Amerika’da yaptığı bir araştırmada, polislerdeki intihar olaylarının genel popülasyondan 6 ve intihar olayı sonucu hayatını kaybeden polis sayısının herhangi bir olay esnasında hayatını kaybeden polis sayısından 8,3 kez daha fazla olduğu bulunmuştur (Akt: Çakır, 2004, s. 23).



Yine Amerika'da 2000 yılında Constant tarafından yapılan bir çalışma polislerin, toplum içinde intihar etme oranının en yüksek olduğu gruplardan biri, belki de en yüksek orana sahip olduğunu ortaya koymuştur. Boşanma oranlarının ise, toplumda ikinci sırada olacak kadar yüksek bir orana sahiptir. Ayrıca onlar genel popülasyon içinde iki kat daha problemlilik alkol kullanıcıları olduğu belirtilmektedir (Constant, 2000).

Araştırmayla ilgili yapılan kaynak taramasında Türkiye'de polisin stres düzeylerine ve/veya stresle başa çıkma tarzlarına ilişkin yapılan çalışmaların oldukça az olduğu görülmüştür. Özellikle yurt dışı yayınlarda bu konu ile ilgili birçok çalışmanın olduğu gözlenmiş, ancak kültürel farklılıklar ve yaşam tarzları göz önünde bulundurulduğunda Türkiye şartlarında bu çalışmaların bulgularının yorumlanmasında yetersiz kalacağı anlaşılmıştır. Bu çalışmayla Emniyet Örgütü çalışanları için stresle başa çıkma tarzları açısından bilimsel bulguları ortaya koymak ve çalışanlar için gerek göreve ilişkin düzenlemelerin yapılması gerekse eğitim programlarının düzenlenerek iş stresinin olumsuz etkilerinin azaltılması amaçlanmaktadır. Stresle başa çıkma eğitiminin verilmesinde hazırlanacak eğitim programlarına da bu araştırma bulgularının ışık tutması beklenmektedir.

Bu çalışmanın yapılabilmesi için Diyarbakır Emniyet Müdürlüğü Müdüriyet Makamından izin alınmıştır (bkz. Ek-2: Anket İzin Onay Belgesi). 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 düşünüldükçe, anketlerin büyük bir kısmı, hizmet içi eğitimler, seminer, toplantı gibi faaliyetler fırsat bilinerek personelin toplandığı anlar değerlendirilmiş ve anket hakkında açıklamalarda bulunulduktan sonra anket cevaplamaya istekli personele uygulanmıştır. Anket dışında yararlanılan her türlü kaynak, metin kısmında parantez içinde kısa şekilde ve tezin sonundaki 'kaynaklar' bölümünde ayrıntılı ve yazar soyadı esasına göre sıralanarak gösterilmiştir.

### 5.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın genel evreni Türkiye’de görevli tüm polislerdir. Çalışma evrenini ise Diyarbakır İl Emniyet Müdürlüğü’nde il merkezinde görevli polisler oluşturmaktadır. Çalışma evreninde çalışılan birime göre birimler 3 grupta toplanmıştır. Polisler görevlerinin niteliğine göre; **Adli**, **İdari(Önleyici)** ve **Teknik- Destek Birimleri** olarak isimlendirilmiştir.

**Tablo.1.** Çalışma Evreninde (Diyarbakır Emniyet Müdürlüğü) Yer Alan Polislerin Rütbe ve Çalıştığı Birimlere Göre Dağılımı<sup>1</sup>

Birimler	Amir		Memur		TOPLAM	
	f	%	f	%	f	%
ADLİ	80	5,31	1426	94,69	1506	62,3
İDARİ	27	3,2	819	96,8	846	34,9
TEKNİK-DESTEK	11	16,18	57	83,82	68	2,8
TOPLAM	118	4,88	2302	95,12	2420	100

Çalışma evreninde bulunan amirler çalışma evreninin %4,88 ini oluştururken, memurlar %95,12 sini oluşturmaktadır. Birimlere göre değerler incelendiğinde ise adli birimde çalışan polislerin %62,3 ile en yüksek grubu oluşturduğu görülmektedir. Bunu sırası ile %34,9 ile idari birim ve %2,8 ile teknik ve destek biriminde çalışanlar izlemektedir.

Ayrıca adli birimlerde çalışan polislerin %94,69 unun memur, %5,31 inin amirlerden, idari birimlerde çalışan polislerin %96,8 inin memur, %3,2 sinin amirlerden ve teknik-destek birimlerinde çalışan polislerin %83,82 sinin memur, %16,18 inin amirlerden oluştuğu gözlenmektedir.

<sup>1</sup> Tabloda belirtilen rakamlar 02.01.2010 tarihi itibari ile Diyarbakır Emniyet Müdürlüğü’nde görevli polis sayılarını göstermektedir.

#### 5.4. Sınırlılıklar

- Çalışmanın örnekleme Diyarbakır Emniyet Müdürlüğü'nde görevli il merkezinde görev yapan polislerle sınırlıdır.
- Çalışma kapsamına İl Emniyet Müdürü ve Emniyet Müdür Yardımcıları dahil edilmemiştir. (Toplam 10 Personel)
- Demografik özellik olarak **Rütbeliler**, iki grup halinde incelenmiştir. 3. ve 4. Sınıf Emniyet Müdürleri, Emniyet Amirleri, Başkomiserler, Komiserler ve Komiser Yardımcıları **Amir**; Polis Memurları ise **Memur** tanımlamaları yapılarak çalışmaya alınmıştır.
- Demografik özellik olarak **Çalışılan Birimler**, üç grup halinde incelenmiştir. Adli işlem yapan ve motorize ekiplerle icracı birimler kabul edilenler **Adli**; idari işlemler ile önleyici görev yapan birimler **İdari**; uzmanlık, teknik, lojistik ve finansal destek sağlayan birimler ise **Teknik-Destek** olarak adlandırılmıştır. Bu gruplara dahil edilen birimler Tablo 2'de gösterilmiştir.

**Stres:** Stres, bireylerin psikolojik ve fizyolojik yapıları üzerinde etki yapan, onların davranışlarını, iş verimlerini ve başka insanlarla ilişkilerini olumsuz yönde etkileyen, psikolojik bir durumdur (Aslantaş, 2001, Selye, 1977).

**İş stresi:** İş ortamında çalışanlarca yapılan işin niteliğine göre psikolojik ve fizyolojik etkiler sonucu algılanan strestir (Işıkhani, 2004, s. 23).

**Stresle Başa Çıkma:** Vücut, dengesinin devamı ve bozulmuşsa korunması için bazı mekanizmalarını aktif hale getirir. Başa çıkma adı verilen bu süreç normal ve normal dışı mekanizmalar olarak dengeyi korumaya çalışır (Lazarus, 1984). Başa çıkmanın, stresin üç ögesinden biri olduğunu belirtmektedir (Işıkhani, 2004, s. 56). Başa çıkma, insanın gücünü aşan, belirgin iç ve dış kaynaklı stresi düzenlemede bilişsel (zihinsel) ve davranışsal bir çabadır. Davranış bozukluğunun altında sıklıkla hatalı problem çözme yönteminin yattığı ileri sürülmektedir ve başa çıkmada hedef problemin çözülmesidir (Güner, 1999).

**Amir:** Rütbesi 3. ve 4. Sınıf Emniyet Müdürü, Emniyet Amiri, Başkomiser, Komiser ve Komiser Yardımcısı olan polisleri kapsamaktadır (3870 Sayılı Emniyet Teşkilatı Rütbe Esaslarının Değiştirilmesi Hakkındaki Kanun, 1993).

**Memur:** Emniyet Örgütünde Polis Memuru olarak görev yapan polisleri kapsamaktadır (3870 Sayılı Emniyet Teşkilatı Rütbe Esaslarının Değiştirilmesi Hakkındaki Kanun, 1993).

**Çalışma Sistemi:** Birimlerin kanun ve yönetmeliklerle belirlenen görev tanımları gereğince yerine getirilen hizmetlere göre görev ve istirahat sürelerinin belirtildiği gruplandırmadır. Bunlar **12-12**, **12-24**, **Dolu-Boş** ve **Diğer** olarak tanımlanmıştır.

**12-12** (yalnız gündüz ya da yalnız gece çalışanlar) çalışma sisteminde görev yapanlar 12 saat çalışıp 12 saat dinlenirler.

**12-24** (Polis Merk. Amirlikleri, Devriye Ekipler Amirliğinde çalışanlar vb.) çalışma sisteminde ise görev süresi 12 saat olup dinlenme için öngörülen süre 24 saattir.

Bir gün çalışıp (Bir günlük çalışma saati belirli değildir.) bir gün dinlenen çalışanlar,

**Dolu-Boş**(12-36 çalışanlar) çalışma sistemine dahil edilmişlerdir.

**Diğer** (Özel Kalem Amirliği, Şube Müdürleri vb.) grubunda ise düzenli bir çalışma sistemi bulunmayan çalışanlar vardır.

**Çalışılan Birim:** Emniyet Genel Müdürlüğü taşra yapılanmasında belirtilen ve İl Emniyet Müdürlüğü bünyesinde görev dağılımı yapılan Şube Müdürlükleri görev tanımları ve çalışma sistemlerine göre 3 gruba ayırt edilerek araştırmaya alınmıştır. Adli işlem yapan ve motorize ekiplerle icracı birimler kabul edilenler **Adli**; idari işlemler ile önleyici görev yapan birimler **İdari**; uzmanlık, teknik, lojistik ve finansal destek sağlayan birimler ise **Teknik-Destek** olarak adlandırılmıştır. Bu gruplara dahil edilen birimler Tablo 2’de gösterilmiştir.

**Tablo.2.** Emniyet Müdürlüğü Bünyesinde Yer Alan Birimlerin Sınıflandırılması

<b>ADLİ</b>	<b>İDARİ</b>	<b>TEKNİK VE DESTEK</b>
Asayiş Şb. Md.	Personel Şb. Md.	Bilgi İşlem Şb. Md.
Kaç. Ve Org. S.M.Şb. Md.	Pasaport Şb. Md.	Polis Kriminal Lab.
Terörle Mücadele Şb. Md.	Eğitim Şb. Md.	Kim.Tes.Oy.Yer.İnc.Şb.Md.
Özel Harekat Şb. Md.	Yabancılar Şb. Md.	Muhabere Elk. Şb. Md.
Çocuk Şb. Md.	Trafik Tescil Şb. Md.	İnşaat Emlak Şb. Md.
Güvenlik Şb. Md.	Trafik Denetleme Şb. Md.	Ulaştırma Şb. Md.
Pol. Merk. Amirlikleri	Bölge Trafik Dnt. Şb. Md.	Bütçe Şb. Md.
İstihbarat Şb. Md.	Çevik Kuvvet Şb. Md.	İkmal Şb. Md.
	Sosyal Hizmetler Şb. Md	Foto Film Şb. Md.
	Hava Alanı Şb. Md.	Bakım Onarım Şb. Md.
	Basın Halkla İliş. Şb. Md.	Bomba İmha Br. Amr.
	Özel Güvenlik Şb. Md.	Sivil Savunma Br. Amr.
	Ruhsat Tebligat Şb. Md.	
	EKKM. Şb. Md.	
	Evrak Arşiv Şb. Md.	
	Polisevi Şb. Md.	
	Hukuk İşleri Şb. Md.	
	Hassas Blg.Krm.Şb. Md.	
	Devlet Büy.Kor.Şb.Md.	

## 5.5. Verilerin Toplanması ve Analizi

### 5.5.1. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak Anket Metodu kullanılmıştır. Çalışanlara uygulanan ankette yer alan önermeler, literatür taramasından elde edilen durumlar ile Emniyet Teşkilatına özgü bazı durumların tespiti ile ortaya çıkan durumların birleştirilmesi ile oluşturulmuştur. Çalışmamızda kullanılan anket formu hazırlanırken olabildiğince fazla sayıda anket örnekleri ve ölçeklerden yararlanılmıştır. Özellikle 4.Sınıf Emniyet Müdürü Halil DAĞ, Emniyet Amiri Adnan ÖZDEMİR, Başkomiser Sedat KULA, Emniyet Amiri Alptekin ASLANTAŞ, Emniyet Amiri İsmail ÇAKIR'ın doktora ve yüksek lisans çalışmalarında kullandıkları benzer anketlerden, Araşt. Gör. Refik BALAY'ın Örgütsel Bağlılık Ölçeği ile Uzman İpek İmirlioğlu'nun Polis'in Stres Kaynakları Anket Çalışması'ndan ve EGM APK Daire Başkanlığı ile EGM Eğitim Daire Başkanlığınca hazırlanan Polislik Tutum Ölçeklerinden yararlanılarak 70 ifadeden oluşan çalışma anketimiz hazırlanmıştır (bkz. Ek-1: Araştırmada Kullanılan Anket Formu).<sup>2</sup> Ayrıca cinsiyet, medeni durum, eşin çalışması, çocuk durumu, öğrenim durumu, yaş, çalışılan birim, rütbe, çalışma saatleri ve kurumda çalışılan süre ile ilgili bilgileri toplamak için hazırlanan 10 soru ölçeklere eklenerek katılımcılardan bunları yanıtlamaları istenmiştir.

### 5.5.2. Verilerin Toplanması

Araştırmanın evreni olarak belirlenen Diyarbakır İl Emniyet Müdürlüğü'nde görevli polislerden verileri toplamak için Diyarbakır Valiliği Emniyet Müdürlüğü'nün 03.01.2010 tarih ve B.05.1.EGM.4.21.00.16./08 sayılı yazısı ile resmi onay alınmış ve tüm birim amirlerine araştırmacı tarafından iletilerek araştırma hakkında bilgilenmeleri sağlanmıştır.

---

<sup>2</sup> Anketin hazırlanmasında yararlanılan tüm kaynaklar da çalışma sonunda ayrıntılı gösterilmiştir.

Anketlerin uygulanmasına 2010 Ocak ayı başında başlanmış ve Şubat ayının sonunda tamamlanmıştır. Anketlerin güvenilir bir şekilde doldurulmasının sağlanması için birimlerin görev yoğunlukları, çalışma saatleri, izin ve istirahat durumları göz önünde bulundurulmuştur. Anketlere verilecek yanıtların güvenilirliğini ciddi biçimde etkilemeyecek günler belirlenerek önceden planlama yapıp veriler toplanmıştır.

Anketi doldurmaya gönüllü olan personelin daha güvenilir yanıtlar vereceği düşünülerek, anketlerin büyük bir kısmı, hizmet içi eğitimler, seminer, toplantı gibi faaliyetler fırsat bilinerek personelin toplandığı anlar değerlendirilmiş ve anket hakkında açıklamalarda bulunulduktan sonra anket cevaplamaya istekli personele uygulanmıştır.

Anketler uygulanırken polislerin çalıştıkları zamanlar dikkate alınarak istirahat dönemlerinde bu tür bir uygulama ile vakit kaybetmeleri ve bunun sonucu olarak soruları cevaplandırırken daha istekli olmaları hedeflenmiş ve uygulanmıştır.

Veri toplamının geçerliliği ve güvenilirliğini sağlamak için örnekleme dahil olan polislerin çalıştıkları günler uygulama için tercih edilmiş ve genelde ülke gündemini özelde Diyarbakır gündemini meşgul eden olaylar göz önünde bulundurularak uygulanmıştır. Bu tür bir uygulama ile olağan çalışma sisteminin dışına çıkan Emniyet Mensuplarının stres düzeylerinin yüksek olacağı ve bu durumun çalışmanın sonuçlarını etkileyebileceği düşünülmüştür.

### **5.5.3. Verilerin Analizi**

Anket uygulaması sonucu elde edilen veriler, SPSS paket programı (SPSS 15.0 Versiyonu) kullanılarak işlenmiştir. Analizlerde önce her bir önermenin frekans dağılım ve yüzdesi tespit edilmiştir. Daha sonra önermelere verilen cevaplardan

özellikle çalışılan birim ve rütbe sistemine göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek için çapraz tablolar hazırlanmıştır.

Oldukça fazla sayıda kaynaktan yararlanılarak, farklı 4 bölüm ve 70 ifadeden oluşan çalışma anketi hazırlanmıştır. Bu bölümler:

- 1) Örgütsel Stres (18 önerme)
- 2) İş Kaynaklı Stres (16 önerme)
- 3) Kurumsal Bağlılık (19 önerme)
- 4) İş Tatmini (17 önerme)

Ayrıca son bölümde de cinsiyet, medeni durum, eşin çalışması, çocuk durumu, öğrenim durumu, yaş, çalışılan birim, rütbe, çalışma saatleri ve kurumda çalışılan süre ile ilgili bilgileri toplamak için hazırlanan 10 soru ölçeklere eklenerek katılımcılardan bunları yanıtlamaları istenmiştir.

Anketteki önermelere verilecek cevaplar için beş aralıklı Likert türü ölçek kullanılmıştır. Her önermenin karşısında 5’den (Kesinlikle Katılıyorum veya Tamamen Tatmin Ediyor), 1’e (Kesinlikle Katılmıyorum veya Hiç Tatmin Etmiyor) kadar uzanan “5” basamak kutucuk bulunmaktadır. Araştırmaya katılanlardan kendilerine en uygun cevaba denk gelecek kutucuğu işaretlemeleri istenmiştir.

Çalışmanın uygulama kısmında aşağıdaki hipotezler test edilmiştir;

1. Değişik demografik (cinsiyet, medeni durum, eşin çalışması, çocuk durumu, öğrenim durumu, yaş, çalışılan birim, rütbe, çalışma saatleri ve kurumda çalışılan süre) özelliklere göre çalışanlar arasında stres yükleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.
2. Çalışanlar için “çalışma saatlerinin fazlalığı” ve “izinli günlerde iş ile ilgili aktiviteler” en fazla görülen iş kaynaklı stres faktörüdür.
3. Çalışanlar için “aileme ve arkadaşarımla geçirecek yeterli zaman bulamamam” en fazla görülen iş kaynaklı stres faktörüdür.



4. Çalışanların “çalışmaları karşılığı aldıkları ücret yetersizliği” önemli bir stres ve motivesizlik sebebidir.
5. Birimlerde çalışan polisler arasında “personel yetersizliği” stres yükü en yüksek seviyede adli birimlerde görülür.
6. Birimlerde çalışan polisler arasında “çalışma saatlerinin fazlalığı” stres yükü en yüksek seviyede adli birimlerde görülür.
7. Emniyet Teşkilatında çalışan amir ve memur sınıfı arasında stres kaynakları ve stres seviyesi açısından anlamlı bir fark vardır.
8. Emniyet Teşkilatında amir ve memur sınıfı arasında iş tatmini ve kurumsal bağlılık açısından anlamlı bir fark vardır.
9. Emniyet Teşkilatında adli, idari ve teknik-destek birimleri arasında stres kaynakları ve stres seviyesi açısından anlamlı bir fark vardır.
10. Emniyet Teşkilatında adli, idari ve teknik-destek birimleri arasında iş tatmini ve kurumsal bağlılık açısından anlamlı bir fark vardır.

## 6. BULGULAR ve YORUMLAR

### 6.1. Araştırmanın Demografik Bulguları

Bu bölümde polislerin algıladıkları örgütsel kaynaklı ve iş kaynaklı stres durumları, çalışanların iş tatmini ve kurumsal bağlılıkları üzerine etkileri ile bunların özellikle çalışılan birim ve rütbe sistemine göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik elde edilen bulgular sunulmuştur. Bulguların sunumunda araştırmada belirlenen alt amaçlara yönelik sıra takip edilmiştir.

Araştırmanın amacına uygun olarak, Diyarbakır İl Emniyet Müdürlüğü'nde il merkezinde görev yapan 51 amir ve 411 memur olmak üzere toplam 462 polis araştırmaya katılmış ve araştırmaya katkıda bulunmak üzere tüm anketler eksiksiz olarak dikkate alınmıştır.

Anketin son bölümü olan beşinci bölümde ankete katılanlara cinsiyet, medeni durum, eşin çalışması, çocuk durumu, öğrenim durumu, yaş, çalışılan birim, rütbe, çalışma saatleri ve kurumda çalışılan süre gibi değişik demografik sorular yöneltilmiş ve alınan cevaplar ayrıntılı incelenmiştir.

**Tablo.3. Örnekleme Yer Alan Polislerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı**

	Frekans	Yüzde (%)
Bayan	33	7,2
Erkek	425	92,8
Toplam	458	100,0

Örnekleme yer alan polislerin %7,2 si bayanlardan oluşurken, %92,8 i erkeklerden oluşmaktadır. 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.

**Tablo.4. Örnekleme Yer Alan Polislerin Medeni Durumlarına Göre Dağılımı**

	Frekans	Yüzde (%)
Evli	343	74,9
Bekar	111	24,2
Boşanmış	1	0,2
Dul	3	0,7
Toplam	458	100,0

Örnekleme yer alan polislerin medeni durumları %74,9 u evli, %24,2 si bekar, %0,2 si boşanmış, %0,7 si dul şeklindedir. 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.

**Tablo.5. Örnekleme Yer Alan Polislerin Eşlerinin Çalışma Durumlarına Göre Dağılımı**

	Frekans	Yüzde (%)
Evet	88	22,7
Hayır	299	77,3
Toplam	387	100,0

Örnekleme yer alan polislerden evli olanların eşlerinin %22,7 sinin herhangi bir işte çalıştığını, %77,3 ünün herhangi bir işte çalışmadığını göstermektedir. Tablo 4'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 faktör olabilir.

**Tablo.6. Örnekleme Yer Alan Polislerin Çocuk Sayılarına Göre Dağılımı**

	Frekans	Yüzde (%)
Yok	131	30,8
1-2	253	59,4
3-4	38	8,9
4'den Fazla	4	0,9
Toplam	426	100,0

Örnekleme yer alan polislerin %30,8'inin çocuğunun olmadığı, %59,4'ünün 1-2 çocuk sayısına sahip olduğu, %8,9'unun 3-4 çocuk sayısına sahip olduğu, %0,9'unun 4'ten fazla çocuğunun olduğu görülmektedir.

**Tablo.7. Örnekleme Yer Alan Polislerin Öğrenim Durumuna Göre Dağılımı**

	Frekans	Yüzde (%)
Lise	33	7,2
Yüksek Okul	185	40,3
Üniversite	221	48,1
Mastır	16	3,5
Doktora	4	0,9
Toplam	459	100,0

Örnekleme yer alan polislerin öğrenim durumlarının; %7,2'sinin lise mezunu, %40,3'ünün yüksek okul mezunu, %48,1'inin üniversite mezunu, %3,5'inin mastır yaptığı, %0,9'unun doktora yaptığı görülmektedir. Personelin eğitim seviyesi üniversite ve yüksek okul ağırlıklıdır. Emniyet Teşkilatı'nın mesleki dersler ağırlıklı olarak hazırladığı, iki yıllık açık öğretim programını tamamlayan ve halen bu öğrenime devam eden pek çok personel bulunmaktadır. Ayrıca son yıllarda teşkilata katılan üniversite mezunu polis memurların da buna katkısı önemlidir.

**Tablo.8. Örnekleme Yer Alan Polislerin Yaşına Göre Dağılımı**

	Frekans	Yüzde (%)
25 Yaş ve aşağısı	58	12,7
26-30 yaş arası	146	31,9
31-35 yaş arası	149	32,6
36-40 yaş arası	90	19,7
41 yaş ve üstü	14	3,1
Toplam	457	100,0

Örnekleme yer alan polislerin yaşlarının; %12,7'sinin 25 yaş ve aşağısı, %31,9'unun 26-30 yaş aralığında, %32,6'sının 31-35 yaş aralığında, %19,7'sinin 36-40 yaş aralığında, %3,1'inin de 41 yaş ve üzerinde olduğu görülmektedir. Çalışanların yarısından fazlasının 31-35 yaş grubunda olmasının nedeni, mesleğinde tecrübe kazanması için ilk defa batı illerinde göreve başlatılan polislerin 3 – 8 yıl sonra Diyarbakır gibi şark illerine gönderilmesidir.

**Tablo.9. Örnekleme Yer Alan Polislerin Rütbesine Göre Dağılımı**

	Frekans	Yüzde (%)
Polis Memuru	411	90,1
Komiser Yardımcısı	13	2,4
Komiser	7	1,6
Başkomiser	15	2,9
Emniyet Amiri ve Üstü	16	3,1
Toplam	462	100,0

Örnekleme yer alan polislerin %90,1'i Polis Memuru, %2,6'sı Komiser Yardımcısı, %1,1'i Komiser, %2,6'sı Başkomiser, %3,5'i Emniyet Amiri ve Üst Rütbeye sahip oldukları görülmektedir. 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, Diyarbakır gibi şark illerinde daha belirgin olarak görülmektedir.

**Tablo.10. Örnekleme Yer Alan Polislerin Çalışma Saatlerine Göre Dağılımı**

	Frekans	Yüzde (%)
12-12	110	24,6
12-24	153	34,2
12-36	15	3,3
8-5 veya 9-6	128	28,6
Diğer	42	9,4
Toplam	448	100,0

Örnekleme yer alan polislerin %24,6’sı 12-12, %34,2’si 12-24, %3,3’ü 12-36, %28,6’sı 8-5 veya 9-6, %9,4’ü diğer çalışma saatlerine göre çalıştıkları görülmektedir.

**Tablo.11. Örnekleme Yer Alan Polislerin Kurumda Çalıştığı Süreye Göre Dağılımı**

	Frekans	Yüzde (%)
5 yıl ve daha az	187	40,8
6-10 yıl	148	32,3
11-15 yıl	102	22,3
16-20 yıl	18	3,9
21 yıl ve üzeri	3	0,7
Toplam	458	100,0

Örnekleme yer alan polislerin kurumda çalıştıkları süre %40,8’i 5 yıl ve daha az, %32,3’ü 6-10 yıl, %22,3’ü 11-15 yıl, %3,9’u 16-20 yıl, %0,7’si 21 yıl ve üzeri şeklinde olduğu görülmüştür. Tablo 8’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 üzeri yaş grubunu, ikinci kez şark iline gelen üst rütbeli personeldir.

**Tablo.12. Örnekleme Yer Alan Polislerin Çalıştığı Birime Göre Dağılımı**

	Frekans	Yüzde (%)
Çevik Kuvvet	121	26,4
Kaçakçılık	82	17,9
Polis Merkezi	56	12,2
Asayiş	56	12,2
Güvenlik	35	7,6
Trafik	23	5,0
Kriminal	22	4,8
Özel Harekat	20	4,4
Terörle Mücadele	13	2,8
EKKM	8	1,7
Personel	6	1,3
Hukuk İşleri	5	1,1
Bilgi İşlem	6	1,3
Bomba İmha	4	0,9
Koruma	2	0,4
Toplam	459	100,0

Örnekleme yer alan polislerin %26,4'ünün Çevik Kuvvet, %17,9'unun KOM, %12,2'sinin Polis Merkezi, %12,2'sinin Asayiş, %7,6'sının Güvenlik, %5,0'ının Trafik, %4,8'inin Kriminal, %4,4'ünün Özel Harekat, %2,8'inin Terörle Mücadele, %1,7'sinin EKKM, %1,3'ünün Personel, %1,1'inin Hukuk İşleri, %1,3'ünün Bilgi İşlem, %0,9'u Bomba İmha, %0,4'ü Koruma Şube birimlerinde çalıştığı görülmektedir.

## **6.2. Araştırmanın Önermeleri**

### **6.2.1. Araştırmanın “Örgütsel Stres” Önermeleri**

Anketin birinci bölümünde, ankete katılanlara örgütsel stres durumlarını ve dağılımını tespit etmemize yarayacak 18 ayrı önerme yöneltilmiş ve alınan cevaplar ayrıntılı incelenmiştir.

**Tablo.13. Kendimi Çalıştığım Kuruma Sürekli Kanıtlama Düşüncesi**

	Frekans	Yüzde (%)
Stres Oluşturmaz	158	34,3
Biraz Stres	102	22,1
Orta Düzeyde Stres	76	16,5
Stres	83	18,0
Çok Fazla Stres	42	9,1
Toplam	461	100,0

Örnekleme de yer alan polislerin kendimi çalıştığım kuruma sürekli kanıtlama düşüncesinin %34,3'ü Stres Oluşturmadığını, %22,1'inin Biraz Stres Oluşturduğunu, %16,5'inin Orta Düzeyde Stres, %18,0'ının Stres, %9,1'inin Çok Fazla Stres oluşturduğunu belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.14. İdari Görevlerin Çok Fazla Olması**

	Frekans	Yüzde (%)
Stres Oluşturmaz	68	14,8
Biraz Stres	102	22,2
Orta Düzeyde Stres	90	19,6
Stres	98	21,4
Çok Fazla Stres	101	22,0
Toplam	459	100,0

Örnekleme de yer alan polislerin idari görevlerin çok fazla olmasının %14,8'inin Stres Oluşturmadığını, %22,2'sinin Biraz Stres Oluşturduğunu, %19,6'sının Orta Düzeyde Stres, %21,4'ünün Stres, %22,0'ının Çok Fazla Stres oluşturduğunu belirttikleri görülmüştür.



**Tablo.15. Halk Nezdinde İyi Polis İmajını Sürdürme Gayreti**

	Frekans	Yüzde (%)
Stres Oluşturmaz	152	32,9
Biraz Stres	100	21,6
Orta Düzeyde Stres	69	14,9
Stres	78	16,9
Çok Fazla Stres	63	13,6
Toplam	462	100,0

Örnekleme yer alan polislerin halk nezdinde iyi polis imajını sürdürme gayretinin %32,9'unun Stres Oluşturmadığını, %21,6'sının Biraz Stres Oluşturduğunu, %14,9'unun Orda Düzeyde Stres, %16,9'unun Stres, %13,6'sının Çok Fazla Stres oluşturduğunu belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.16 Bazı Personele Farklı Kuralların Uygulandığı Hissi**

	Frekans	Yüzde (%)
Stres Oluşturmaz	57	12,4
Biraz Stres	68	14,8
Orta Düzeyde Stres	76	16,5
Stres	83	18,0
Çok Fazla Stres	177	38,4
Toplam	461	100,0

Örnekleme yer alan polislerin bazı personele farklı kuralların uygulandığı hissini %12,4'ünün Stres Oluşturmadığını, %14,8'inin Biraz Stres Oluşturduğunu, %16,5'inin Orda Düzeyde Stres, %18,0'ının Stres, %38,4'ünün Çok Fazla Stres oluşturduğunu belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.17.Sürekli Değişen Kurum Politikası**

	Frekans	Yüzde (%)
Stres Oluşturmaz	65	14,2
Biraz Stres	88	19,2
Orta Düzeyde Stres	84	18,3
Stres	105	22,9
Çok Fazla Stres	116	25,3
Toplam	458	100,0

Örnekleme de yer alan polislerin sürekli değişen kurum politikasının %14,2”sinin Stres Oluşturmadığını, %19,2”sinin Biraz Stres Oluşturduğunu, %18,3”ünün Orta Düzeyde Stres, %22,9”unun Stres, %25,3”ünün Çok Fazla Stres oluşturduğunu belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.18. Personel Yetersizliği**

	Frekans	Yüzde (%)
Stres Oluşturmaz	39	8,5
Biraz Stres	71	15,5
Orta Düzeyde Stres	72	15,7
Stres	124	27,0
Çok Fazla Stres	153	33,3
Toplam	459	100,0

Örnekleme de yer alan polislerin personel yetersizliğinin %8,5”inin Stres Oluşturmadığını, %15,5”inin Biraz Stres Oluşturduğunu, %15,7”sinin Orta Düzeyde Stres, %27,0”ının Stres, %33,3”ünün Çok Fazla Stres oluşturduğunu belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.19. İş Yapmada Formalitelerin Çokluğu**

	Frekans	Yüzde (%)
Stres Oluşturmaz	33	7,2
Biraz Stres	76	16,5
Orta Düzeyde Stres	90	19,5
Stres	113	24,5
Çok Fazla Stres	149	32,3
Toplam	461	100,0

Örnekleme yer alan polislerin iş yapmada formalitelerin çokluğunun %7,2 sinin Stres Oluşturmadığını, %16,5 inin Biraz Stres Oluşturduğunu, %19,5 inin Orta Düzeyde Stres, %24,5 inin Stres, %32,3 ünün Çok Fazla Stres oluşturduğunu belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.20. Sürekli Değişen Mevzuat**

	Frekans	Yüzde (%)
Stres Oluşturmaz	58	12,6
Biraz Stres	97	21,1
Orta Düzeyde Stres	116	25,2
Stres	91	19,8
Çok Fazla Stres	98	21,3
Toplam	460	100,0

Örnekleme yer alan polislerin sürekli değişen mevzuatın %12,6 sının Stres Oluşturmadığını, %21,1 inin Biraz Stres Oluşturduğunu, %25,2 sinin Orta Düzeyde Stres, %19,8 inin Stres, %21,3 ünün Çok Fazla Stres oluşturduğunu belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.21. Yeni Ekipmanların Kullanımı İle İlgili Eğitim Eksikliği**

	Frekans	Yüzde (%)
Stres Oluşturmaz	92	20,0
Biraz Stres	148	32,1
Orta Düzeyde Stres	110	23,9
Stres	65	14,1
Çok Fazla Stres	46	10,0
Toplam	461	100,0

Örnekleme de yer alan polislerin yeni ekipmanların kullanımı ile ilgili eğitim eksikliği %20,0'ın Stres Oluşturmadığını, %32,1'inin Biraz Stres Oluşturduğunu, %23,9'unun Orta Düzeyde Stres, %14,1'inin Stres, %10,0'ın Çok Fazla Stres oluşturduğunu belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.22. Görev Saatleri Dışında Kendimi Çalışmak Zorunda Hissetmem**

	Frekans	Yüzde (%)
Stres Oluşturmaz	102	22,2
Biraz Stres	74	16,1
Orta Düzeyde Stres	69	15,0
Stres	67	14,6
Çok Fazla Stres	147	32,0
Toplam	459	100,0

Örnekleme de yer alan polislerin görev saatleri dışında kendimi çalışmak zorunda hissetmemin %22,2'sinin Stres Oluşturmadığını, %16,1'inin Biraz Stres Oluşturduğunu, %15,0'ın Orta Düzeyde Stres, %14,6'sının Stres, %32,0'ın Çok Fazla Stres oluşturduğunu belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.23. Yöneticilerle Olan İlişkim**

	Frekans	Yüzde (%)
Stres Oluşturmaz	140	30,5
Biraz Stres	107	23,3
Orta Düzeyde Stres	81	17,6
Stres	57	12,4
Çok Fazla Stres	74	16,1
Toplam	459	100,0

Örnekleme yer alan polislerin yöneticilerle olan ilişkilerin %30,5'inin Stres Oluşturmadığını, %23,3'ünün Biraz Stres Oluşturduğunu, %17,6'sının Orta Düzeyde Stres, %12,4'ünün Stres, %16,1'inin Çok Fazla Stres oluşturduğunu belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.24. Tutarsız Yönetim Anlayışı**

	Frekans	Yüzde (%)
Stres Oluşturmaz	49	10,7
Biraz Stres	71	15,5
Orta Düzeyde Stres	84	18,3
Stres	89	19,4
Çok Fazla Stres	166	36,2
Toplam	459	100,0

Örnekleme yer alan polislerin tutarsız yönetim anlayışının %10,7'sinin Stres Oluşturmadığını, %15,5'inin Biraz Stres Oluşturduğunu, %18,3'ünün Orta Düzeyde Stres, %19,4'ünün Stres, %36,2'sinin Çok Fazla Stres oluşturduğunu belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.25. Kaynak (Ödenek, Ekipman, v.s.) Eksikliği**

	Frekans	Yüzde (%)
Stres Oluşturmaz	61	13,3
Biraz Stres	104	22,6
Orta Düzeyde Stres	94	20,4
Stres	94	20,4
Çok Fazla Stres	107	23,3
Toplam	460	100,0

Örnekleme de yer alan polislerin kaynak eksikliğinin %13,3 ünün Stres Oluşturmadığını, %22,6 sının Biraz Stres Oluşturduğunu, %20,4 ünün Orta Düzeyde Stres, %20,4 ünün Stres, %23,3 ünün Çok Fazla Stres oluşturduğunu belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.26. Halktan Gelen Olumsuz Değerlendirmeler ve Yorumlar**

	Frekans	Yüzde (%)
Stres Oluşturmaz	99	21,5
Biraz Stres	116	25,2
Orta Düzeyde Stres	93	20,2
Stres	71	15,4
Çok Fazla Stres	81	17,6
Toplam	460	100,0

Örnekleme de yer alan polislerin halktan gelen olumsuz değerlendirmeler ve yorumların %21,5 inin Stres Oluşturmadığını, %25,2 sinin Biraz Stres Oluşturduğunu, %20,2 sinin Orta Düzeyde Stres, %15,4 ünün Stres, %17,6 sının Çok Fazla Stres oluşturduğunu belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.27. Hastalığımda Çalışma Arkadaşlarımla Bana Olan Olumsuz Bakışı**

	Frekans	Yüzde (%)
Stres Oluşturmaz	186	40,3
Biraz Stres	96	20,8
Orta Düzeyde Stres	56	12,1
Stres	55	11,9
Çok Fazla Stres	68	14,8
Toplam	461	100,0

Örnekleme yer alan polislerin halktan gelen olumsuz değerlendirmeler ve yorumların %40,3 ünün Stres Oluşturmadığını, %20,8 inin Biraz Stres Oluşturduğunu, %12,1 inin Orta Düzeyde Stres, %11,9 unun Stres, %14,8 inin Çok Fazla Stres oluşturduğunu belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.28. Yöneticilerin Yapılan Hataları Ön Planda Tutması**

	Frekans	Yüzde (%)
Stres Oluşturmaz	55	11,9
Biraz Stres	82	17,8
Orta Düzeyde Stres	74	16,1
Stres	102	22,1
Çok Fazla Stres	148	32,1
Toplam	461	100,0

Örnekleme yer alan polislerin yöneticilerin yapılan hataları ön planda tutmasının %11,9 unun Stres Oluşturmadığını, %17,8 inin Biraz Stres Oluşturduğunu, %16,1 inin Orta Düzeyde Stres, %22,1 inin Stres, %32,1 inin Çok Fazla Stres oluşturduğunu belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.29. Adli Sorumluluk**

	Frekans	Yüzde (%)
Stres Oluşturmaz	86	18,6
Biraz Stres	75	16,2
Orta Düzeyde Stres	100	21,6
Stres	87	18,8
Çok Fazla Stres	114	24,7
Toplam	462	100,0

Örnekleme de yer alan polislerin adli sorumluluğunun %18,6'sının Stres Oluşturmadığını, %16,2'sinin Biraz Stres Oluşturduğunu, %21,6'sının Orta Düzeyde Stres, %18,8'inin Stres, %24,7'sinin Çok Fazla Stres oluşturduğunu belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.30. Yaptığım İşten Dolayı Hesap Verme Zorunluluğu**

	Frekans	Yüzde (%)
Stres Oluşturmaz	109	23,6
Biraz Stres	88	19,0
Orta Düzeyde Stres	74	16,0
Stres	89	19,3
Çok Fazla Stres	102	22,1
Toplam	462	100,0

Örnekleme de yer alan polislerin adli sorumluluğunun %23,6'sının Stres Oluşturmadığını, %19,0'ının Biraz Stres Oluşturduğunu, %16,0'ının Orta Düzeyde Stres, %19,3'ünün Stres, %22,1'inin Çok Fazla Stres oluşturduğunu belirttikleri görülmüştür.



## 6.2.2. Araştırmanın “İş Kaynaklı Stres” Önermeleri

Anketin ikinci bölümünde, ankete katılanlara iş kaynaklı stres durumlarını ve dağılımını tespit etmemize yarayacak 16 ayrı önerme yöneltilmiş ve alınan cevaplar ayrıntılı incelenmiştir.

**Tablo.31. Çalışma Saatlerinin Fazlalığı**

	Frekans	Yüzde (%)
Stres Oluşturmaz	27	6,1
Biraz Stres	62	14,1
Orta Düzeyde Stres	54	12,3
Stres	80	18,2
Çok Fazla Stres	217	49,3
Toplam	440	100,0

Örnekleme yer alan polislerin çalışma saatlerinin fazlalığının %6,1 inin Stres Oluşturmadığını, %14,1 inin Biraz Stres Oluşturduğunu, %12,3 ünün Orta Düzeyde Stres, %18,2 sinin Stres, %49,3 ünün Çok Fazla Stres oluşturduğunu belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.32. İş Arkadaşlarıyla Olan İlişkilerim**

	Frekans	Yüzde (%)
Stres Oluşturmaz	237	53,9
Biraz Stres	99	22,5
Orta Düzeyde Stres	53	12,0
Stres	28	6,4
Çok Fazla Stres	23	5,2
Toplam	440	100,0

Örnekleme yer alan polislerin iş arkadaşları ile olan ilişkilerinin %53,9 unun Stres Oluşturmadığını, %22,5 inin Biraz Stres Oluşturduğunu, %12,0 ının Orta Düzeyde Stres, %6,4 ünün Stres, %5,2 sinin Çok Fazla Stres oluşturduğunu belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.33. İşten Dolayı Yaralanma Riski**

	Frekans	Yüzde (%)
Stres Oluşturmaz	122	27,8
Biraz Stres	98	22,3
Orta Düzeyde Stres	87	19,8
Stres	64	14,6
Çok Fazla Stres	68	15,5
Toplam	439	100,0

Örnekleme de yer alan polislerin işten dolayı yaralanma riskinin %27,8 inin Stres Oluşturmadığını, %22,3 ünün Biraz Stres Oluşturduğunu, %19,8 inin Orta Düzeyde Stres, %14,6 sının Stres, %15,5 inin Çok Fazla Stres oluşturduğunu belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.34. İzinli Günlerde İş İle İlgili Aktiviteler**

	Frekans	Yüzde (%)
Stres Oluşturmaz	51	11,6
Biraz Stres	68	15,5
Orta Düzeyde Stres	72	16,4
Stres	90	20,5
Çok Fazla Stres	157	35,8
Toplam	438	100,0

Örnekleme de yer alan polislerin izinli günlerde iş ile ilgili aktivitelerin %11,6 sının Stres Oluşturmadığını, %15,5 inin Biraz Stres Oluşturduğunu, %16,4 ünün Orta Düzeyde Stres, %20,5 inin Stres, %35,8 inin Çok Fazla Stres oluşturduğunu belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.35. İşten Dolayı Yüksek Ölüm Riski**

	Frekans	Yüzde (%)
Stres Oluşturmaz	121	27,6
Biraz Stres	70	16,0
Orta Düzeyde Stres	78	17,8
Stres	70	16,0
Çok Fazla Stres	99	22,6
Toplam	438	100,0

Örnekleme yer alan polislerin işten dolayı yüksek ölüm riskinin %27,6 sının Stres Oluşturmadığını, %16,0 ının Biraz Stres Oluşturduğunu, %17,8 inin Orta Düzeyde Stres, %16,0 ının Stres, %22,6 sının Çok Fazla Stres oluşturduğunu belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.36. Ailemle Geçirecek Yeterli Zamanı Bulamamam**

	Frekans	Yüzde (%)
Stres Oluşturmaz	17	3,9
Biraz Stres	68	15,5
Orta Düzeyde Stres	66	15,0
Stres	104	23,7
Çok Fazla Stres	184	41,9
Toplam	439	100,0

Örnekleme yer alan polislerin ailelerle geçirilecek yeterli zamanın bulunmamasının %27,6 sının Stres Oluşturmadığını, %16,0 ının Biraz Stres Oluşturduğunu, %17,8 inin Orta Düzeyde Stres, %16,0 ının Stres, %22,6 sının Çok Fazla Stres oluşturduğunu belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.37. Arkadaşlarımla Geçirecek Yeterli Zamanı Bulamamam**

	Frekans	Yüzde (%)
Stres Oluşturmaz	56	12,8
Biraz Stres	99	22,6
Orta Düzeyde Stres	96	21,9
Stres	78	17,8
Çok Fazla Stres	110	25,1
Toplam	439	100,0

Örnekleme yer alan polislerin arkadaşlarla geçirilecek yeterli zamanın bulunmamasının %12,8 inin Stres Oluşturmadığını, %22,6 sının Biraz Stres Oluşturduğunu, %21,9 unun Orta Düzeyde Stres, %17,8 inin Stres, %25,1 inin Çok Fazla Stres oluşturduğunu belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.38. İş Yerinde Yazışmanın Çokluğu**

	Frekans	Yüzde (%)
Stres Oluşturmaz	94	21,5
Biraz Stres	112	25,6
Orta Düzeyde Stres	90	20,5
Stres	71	16,2
Çok Fazla Stres	71	16,2
Toplam	438	100,0

Örnekleme yer alan polislerin iş yerinde yazışmanın çokluğunun %21,5 inin Stres Oluşturmadığını, %25,6 sının Biraz Stres Oluşturduğunu, %20,5 inin Orta Düzeyde Stres, %16,2 sinin Stres, %16,2 sinin Çok Fazla Stres oluşturduğunu belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.39. İş Yerinde Sağlıklı Beslenememem**

	Frekans	Yüzde (%)
Stres Oluşturmaz	103	23,5
Biraz Stres	88	20,0
Orta Düzeyde Stres	80	18,2
Stres	61	13,9
Çok Fazla Stres	107	24,4
Toplam	439	100,0

Örnekleme yer alan polislerin iş yerinde sağlıklı beslenilememesinin %23,5 inin Stres Oluşturmadığını, %20,0 ının Biraz Stres Oluşturduğunu, %18,2 sinin Orta Düzeyde Stres, %13,9 unun Stres, %24,4 ünün Çok Fazla Stres oluşturduğunu belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.40. Fiziki Kondisyonu Korumak İçin Zaman Bulamamam**

	Frekans	Yüzde (%)
Stres Oluşturmaz	73	16,6
Biraz Stres	122	27,8
Orta Düzeyde Stres	87	19,8
Stres	67	15,3
Çok Fazla Stres	90	20,5
Toplam	439	100,0

Örnekleme yer alan polislerin fiziki kondisyonu korumak için zamanın bulunmamasının %16,6 sının Stres Oluşturmadığını, %27,8 inin Biraz Stres Oluşturduğunu, %19,8 inin Orta Düzeyde Stres, %15,3 ünün Stres, %20,5 inin Çok Fazla Stres oluşturduğunu belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.41. İş Kaynaklı Yorgunluk, Bıkkınlık**

	Frekans	Yüzde (%)
Stres Oluşturmaz	54	12,3
Biraz Stres	79	18,0
Orta Düzeyde Stres	78	17,7
Stres	99	22,5
Çok Fazla Stres	130	29,5
Toplam	440	100,0

Örnekleme yer alan polislerin iş kaynaklı yorgunluğun, bıkkınlığın %12,3 ünün Stres Oluşturmadığını, %18,0 ının Biraz Stres Oluşturduğunu, %17,7 sinin Orta Düzeyde Stres, %22,5 inin Stres, %29,5 inin Çok Fazla Stres oluşturduğunu belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.42. İş İle İlgili Sağlık Problemleri (Bel, Bacak ağrısı v.s.)**

	Frekans	Yüzde (%)
Stres Oluşturmaz	51	11,6
Biraz Stres	76	17,3
Orta Düzeyde Stres	93	21,2
Stres	108	24,6
Çok Fazla Stres	111	25,3
Toplam	439	100,0

Örnekleme yer alan polislerin iş ile ilgili sağlık problemlerinin %11,6 sının Stres Oluşturmadığını, %17,3 ünün Biraz Stres Oluşturduğunu, %21,2 sinin Orta Düzeyde Stres, %24,6 sının Stres, %25,3 ünün Çok Fazla Stres oluşturduğunu belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.43. Ailem ve Arkadaşlarımın İşimle İlgili Anlayış Göstermemeleri**

	Frekans	Yüzde (%)
Stres Oluşturmaz	122	27,8
Biraz Stres	111	25,3
Orta Düzeyde Stres	80	18,2
Stres	70	15,9
Çok Fazla Stres	56	12,8
Toplam	439	100,0

Örnekleme de yer alan polislerin ailem ve arkadaşların iş ile ilgili anlayış göstermemelerinin %27,8 inin Stres Oluşturmadığını, %25,3 ünün Biraz Stres Oluşturduğunu, %18,2 sinin Orta Düzeyde Stres, %15,9 unun Stres, %12,8 inin Çok Fazla Stres oluşturduğunu belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.44. İş Gereği Çok Fazla Bilgisayar Kullanımı**

	Frekans	Yüzde (%)
Stres Oluşturmaz	172	39,2
Biraz Stres	113	25,7
Orta Düzeyde Stres	67	15,3
Stres	37	8,4
Çok Fazla Stres	50	11,4
Toplam	439	100,0

Örnekleme de yer alan polislerin iş gereği çok fazla bilgisayar kullanımının %39,2 sinin Stres Oluşturmadığını, %25,7 sinin Biraz Stres Oluşturduğunu, %15,3 ünün Orta Düzeyde Stres, %8,4 ünün Stres, %11,4 ünün Çok Fazla Stres oluşturduğunu belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.45. İş İle İlgili Sorumlulukların Adaletsiz Şekilde Dağılımı**

	Frekans	Yüzde (%)
Stres Oluşturmaz	56	12,8
Biraz Stres	67	15,3
Orta Düzeyde Stres	73	16,6
Stres	89	20,3
Çok Fazla Stres	154	35,1
Toplam	439	100,0

Örnekleme yer alan polislerin iş ile ilgili sorumlulukların adaletsiz şekilde dağılımının %12,8 inin Stres Oluşturmadığını, %15,3 ünün Biraz Stres Oluşturduğunun, %16,6 sının Orta Düzeyde Stres, %20,3 ünün Stres, %35,1 inin Çok Fazla Stres oluşturduğunu belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.46. Kendinizi Sürekli İşte Hissetme Duygusu**

	Frekans	Yüzde (%)
Stres Oluşturmaz	62	14,1
Biraz Stres	87	19,8
Orta Düzeyde Stres	83	18,9
Stres	93	21,1
Çok Fazla Stres	115	26,1
Toplam	440	100,0

Örnekleme yer alan polislerin kendinizi sürekli işte hissetme duygusunun %14,1 inin Stres Oluşturmadığını, %19,8 inin Biraz Stres Oluşturduğunun, %18,9 unun Orta Düzeyde Stres, %21,1 inin Stres, %26,1 inin Çok Fazla Stres oluşturduğunu belirttikleri görülmüştür.



### 6.2.3. Araştırmanın “Kurumsal Bağlılık” Önergeleri

Anketin üçüncü bölümünde, ankete katılanlara kurumsal bağlılık durumlarını ve dağılımını tespit etmemize yarayacak 19 ayrı önerme yöneltilmiş ve alınan cevaplar ayrıntılı incelenmiştir.

**Tablo.47. Emniyet Teşkilatında Görevimi Büyük Ölçüde Parasal Kaygılarla Yapıyorum**

	Frekans	Yüzde (%)
Hiç Katılmıyorum	127	27,5
Katılmıyorum	104	22,5
Çekimserim	82	17,7
Katlıyorum	94	20,3
Kesinlikle Katlıyorum	55	11,9
Toplam	462	100,0

Örneklemede yer alan polislerin Emniyet Teşkilatında görevi büyük ölçüde parasal kaygılar yapıldığına %27,5 i Hiç Katılmıyorum, %22,5 i Katılmıyorum, %17,7 si Çekimserim, %20,3 ü Katlıyorum, %11,9 u Kesinlikle Katlıyorum şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.48. Emniyet Teşkilatında Çalışmaya Karar Vermekle Hata Ettiğimi Düşünüyorum**

	Frekans	Yüzde (%)
Hiç Katılmıyorum	211	45,8
Katılmıyorum	115	24,9
Çekimserim	78	16,9
Katlıyorum	26	5,6
Kesinlikle Katlıyorum	31	6,7
Toplam	461	100,0

Örnekleme de yer alan polislerin Emniyet Teşkilatında çalışmaya karar vermekle hata edildiğini düşünenlerin %45,8 i Hiç Katılmıyorum, %24,9 u Katılmıyorum, %16,9 u Çekimserim, %5,6 sı Katılıyorum, %6,7 sinin Kesinlikle Katılıyorum şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.49. Emek ve Birikimlerim Emniyet Teşkilatından Ayrılmamı Engelliyor.**

	Frekans	Yüzde (%)
Hiç Katılmıyorum	160	34,9
Katılmıyorum	124	27,0
Çekimserim	66	14,4
Katılıyorum	71	15,5
Kesinlikle Katılıyorum	38	8,3
Toplam	459	100,0

Örnekleme de yer alan polisler emek ve birikimlerin Emniyet Teşkilatından ayrılmasını engelliyor sorusuna %34,9 u Hiç Katılmıyorum, %27,0 ı Katılmıyorum, %14,4 ü Çekimserim, %15,5 i Katılıyorum, %8,3 ü Kesinlikle Katılıyorum şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.50. Emniyet Teşkilatına Uyum Sağlamada Güçlük Çekiyor**

	Frekans	Yüzde (%)
Hiç Katılmıyorum	223	48,4
Katılmıyorum	135	29,3
Çekimserim	50	10,8
Katılıyorum	26	5,6
Kesinlikle Katılıyorum	27	5,9
Toplam	461	100,0

Örnekleme de yer alan polislerin Emniyet Teşkilatına uyum sağlamakta güçlük çekildiğini düşünenlerin %48,4 ü Hiç Katılmıyorum, %29,3 ü Katılmıyorum, %10,8 i Çekimserim, %5,6 sı Katılıyorum, %5,9 u Kesinlikle Katılıyorum şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.51. Emniyet Teşkilatının Kurallarına Mecbur Olduğum İçin Uyuyorum**

	Frekans	Yüzde (%)
Hiç Katılmıyorum	148	32,2
Katılmıyorum	124	27,0
Çekimserim	46	10,0
Katılıyorum	92	20,0
Kesinlikle Katılıyorum	50	10,9
Toplam	460	100,0

Örnekleme yer alan polislerin Emniyet Teşkilatının kurallarına mecbur olduğum için uyuyorum sorusuna %32,2 si Hiç Katılmıyorum, %27,0 ı Katılmıyorum, %10,0 ı Çekimserim, %20,0 ı Katılıyorum, %10,9 u Kesinlikle Katılıyorum şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.52. Emniyet Teşkilatında Çalışma Şevkimin Her Geçen Gün Azaldığı Hissediyorum**

	Frekans	Yüzde (%)
Hiç Katılmıyorum	121	26,2
Katılmıyorum	112	24,3
Çekimserim	66	14,3
Katılıyorum	90	19,5
Kesinlikle Katılıyorum	72	15,6
Toplam	461	100,0

Örnekleme yer alan polislerin Emniyet Teşkilatında çalışma şevkinin her geçen gün azaldığımı hissediyorum sorusuna %26,2 si Hiç Katılmıyorum, %24,3 ü Katılmıyorum, %14,3 ü Çekimserim, %19,5 i Katılıyorum, %15,6 sı Kesinlikle Katılıyorum şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.53. Emniyet Teşkilatında Yönetimin Beni Teşkilata Bağlama Çabalarından Rahatsızlık Duyuyorum**

	Frekans	Yüzde (%)
Hiç Katılmıyorum	161	34,9
Katılmıyorum	140	30,4
Çekimserim	77	16,7
Katılıyorum	42	9,1
Kesinlikle Katılıyorum	41	8,9
Toplam	461	100,0

Örnekleme de yer alan polislerin Emniyet Teşkilatında yönetimin beni teşkilata bağlama çabalarından rahatsızlık duyuyorum sorusuna %34,9 u Hiç Katılmıyorum, %30,4 ü Katılmıyorum, %16,7 si Çekimserim, %9,1 i Katılıyorum, %8,9 u Kesinlikle Katılıyorum şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.54. Emniyet Teşkilatının Çalışmak İçin Mükemmel Bir Yer Olduğunu Düşünüyorum**

	Frekans	Yüzde (%)
Hiç Katılmıyorum	55	12,1
Katılmıyorum	80	17,5
Çekimserim	131	28,7
Katılıyorum	126	27,6
Kesinlikle Katılıyorum	64	14,0
Toplam	456	100,0

Örnekleme de yer alan polislerin Emniyet Teşkilatının çalışmak için mükemmel bir yer olduğunu düşünüyorum sorusuna %12,1 i Hiç Katılmıyorum, %17,5 i Katılmıyorum, %28,7 si Çekimserim, %27,6 sı Katılıyorum, %14,0 ı Kesinlikle Katılıyorum şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.55. Emniyet Teşkilatının Bir Üyesi Olmaktan Gurur Duyuyorum**

	Frekans	Yüzde (%)
Hiç Katılmıyorum	23	5,0
Katılmıyorum	29	6,3
Çekimserim	57	12,4
Katılıyorum	157	34,1
Kesinlikle Katılıyorum	195	42,3
Toplam	461	100,0

Örnekleme yer alan polislerin Emniyet Teşkilatının bir üyesi olmaktan gurur duyuyorum sorusuna %5,0 i Hiç Katılmıyorum, %6,3 ü Katılmıyorum, %12,4 ü Çekimserim, %34,1 i Katılıyorum, %42,3 ü Kesinlikle Katılıyorum şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.56. Emniyet Teşkilatının Mesleğimle İlgili Değişiklik ve Yenilikleri Takip Etme Olanığı Sağladığı Kanısındayım**

	Frekans	Yüzde (%)
Hiç Katılmıyorum	53	11,5
Katılmıyorum	99	21,6
Çekimserim	112	24,4
Katılıyorum	147	32,0
Kesinlikle Katılıyorum	48	10,5
Toplam	459	100,0

Örnekleme yer alan polislerin Emniyet Teşkilatının mesleğimle ilgili değişiklik ve yenilikleri takip etme olanağı sağladığı kanısındayım sorusuna %11,5 i Hiç Katılmıyorum, %21,6 sı Katılmıyorum, %24,4 ü Çekimserim, %32,0 i Katılıyorum, %10,5 i Kesinlikle Katılıyorum şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.57. Emniyet Teşkilatı İşimde Beni En Yüksek Performansı Göstermeye Özendiriyor**

	Frekans	Yüzde (%)
Hiç Katılmıyorum	68	14,8
Katılmıyorum	112	24,3
Çekimserim	114	24,7
Katılıyorum	113	24,5
Kesinlikle Katılıyorum	54	11,7
Toplam	461	100,0

Örnekleme de yer alan polislerin Emniyet Teşkilatı işimde beni en yüksek performansı göstermeye özendiriyor sorusuna %14,8 i Hiç Katılmıyorum, %24,3 ü Katılmıyorum, %24,7 si Çekimserim, %24,5 i Katılıyorum, %11,7 si Kesinlikle Katılıyorum şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.58. Emniyet Teşkilatının Hizmet İçi Eğitim Etkinlikleri Açısından Uygun Ortamlar Sağladığımı Düşünüyorum**

	Frekans	Yüzde (%)
Hiç Katılmıyorum	81	17,7
Katılmıyorum	125	27,3
Çekimserim	104	22,7
Katılıyorum	109	23,8
Kesinlikle Katılıyorum	39	8,5
Toplam	458	100,0

Örnekleme de yer alan polislerin Emniyet Teşkilatının hizmet içi eğitim etkinlikleri açısından uygun ortamlar sağladığımı düşünüyorum sorusuna %17,7 si Hiç Katılmıyorum, %27,3 ü Katılmıyorum, %22,7 si Çekimserim, %23,8 i Katılıyorum, %8,5 i Kesinlikle Katılıyorum şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.59. Çalışma Arkadaşlarımla Mesai Saatleri Dışında da Sık Sık Birlikte Oluyorum**

	Frekans	Yüzde (%)
Hiç Katılmıyorum	90	19,6
Katılmıyorum	136	29,6
Çekimserim	69	15,0
Katlıyorum	131	28,5
Kesinlikle Katlıyorum	34	7,4
Toplam	460	100,0

Örnekleme yer alan polislerin çalışma arkadaşlarıyla mesai saatleri dışında da sık sık birlikte oluyorum sorusuna %19,6 sı Hiç Katılmıyorum, %29,6 sı Katılmıyorum, %15,0 i Çekimserim, %28,5 i Katlıyorum, %7,4 ü Kesinlikle Katlıyorum şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.60. Başka Bir Yerde Çalışma Olanığım olduğu Halde Emniyet Teşkilatında Çalışmayı Tercih Ediyorum**

	Frekans	Yüzde (%)
Hiç Katılmıyorum	113	24,6
Katılmıyorum	140	30,4
Çekimserim	59	12,8
Katlıyorum	94	20,4
Kesinlikle Katlıyorum	54	11,7
Toplam	460	100,0

Örnekleme yer alan polislerin başka bir yerde çalışma olanağım olduğu halde Emniyet Teşkilatında çalışmayı tercih ediyorum sorusuna %24,6 sı Hiç Katılmıyorum, %30,4 ü Katılmıyorum, %12,8 i Çekimserim, %20,4 ü Katlıyorum, %11,7 si Kesinlikle Katlıyorum şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.61. Emniyet Teşkilatında Yeteneklerimi En Üst Düzeyde Gerçekleştirdiğime İnanıyorum**

	Frekans	Yüzde (%)
Hiç Katılmıyorum	66	14,3
Katılmıyorum	113	24,6
Çekimserim	108	23,5
Katlıyorum	109	23,7
Kesinlikle Katlıyorum	64	13,9
Toplam	460	100,0

Örnekleme de yer alan polislerin Emniyet Teşkilatında yeteneklerimi en üst düzeyde gerçekleştirdiğime inandığımı sorusuna %14,3 ü Hiç Katılmıyorum, %24,6 sı Katılmıyorum, %23,5 i Çekimserim, %23,7 si Katlıyorum, %13,9 u Kesinlikle Katlıyorum şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.62. Yeniden Dünyaya Gelsem Yine Polis Olurdum**

	Frekans	Yüzde (%)
Hiç Katılmıyorum	81	17,7
Katılmıyorum	67	14,7
Çekimserim	137	30,0
Katlıyorum	77	16,8
Kesinlikle Katlıyorum	95	20,8
Toplam	457	100,0

Örnekleme de yer alan polislerin yeniden dünyaya gelsem yine polis olurum sorusuna %17,7 si Hiç Katılmıyorum, %14,7 si Katılmıyorum, %30,0 u Çekimserim, %16,8 i Katlıyorum, %20,8 i Kesinlikle Katlıyorum şeklinde belirttikleri görülmüştür.



**Tablo.63. Emniyet Teşkilatının Geleceğini Gerçekten Düşünüyorum**

	Frekans	Yüzde (%)
Hiç Katılmıyorum	35	7,7
Katılmıyorum	48	10,5
Çekimserim	81	17,7
Katılıyorum	174	38,1
Kesinlikle Katılıyorum	119	26,0
Toplam	457	100,0

Örnekleme de yer alan polislerin Emniyet Teşkilatının geleceğini gerçekten düşünüyorum sorusuna %7,7 si Hiç Katılmıyorum, %10,5 i Katılmıyorum, %17,7 si Çekimserim, %38,1 i Katılıyorum, %26,0 sı Kesinlikle Katılıyorum şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.64. Teşkilatıma Karşı Yapılan Eleştirileri Kendime Yapılmış Sayıyorum**

	Frekans	Yüzde (%)
Hiç Katılmıyorum	35	7,6
Katılmıyorum	54	11,7
Çekimserim	53	11,5
Katılıyorum	162	35,1
Kesinlikle Katılıyorum	157	34,1
Toplam	461	100,0

Örnekleme de yer alan polislerin teşkilatıma karşı yapılan eleştirileri kendime yapmış sayıyorum sorusuna %7,6 sı Hiç Katılmıyorum, %11,7 si Katılmıyorum, %11,5 i Çekimserim, %35,1 i Katılıyorum, %34,1 i Kesinlikle Katılıyorum şeklinde belirttikleri görülmüştür.

#### 6.2.4. Araştırmanın “İş Tatmini” Önergeleri

Anketin dördüncü bölümünde, ankete katılanlara iş tatmini durumlarını ve dağılımını tespit etmemize yarayacak 17 ayrı önerme yöneltilmiş ve alınan cevaplar ayrıntılı incelenmiştir.

**Tablo.65. Teşkilatımı Başkalarına Anlatmaktan Zevk Alıyorum**

	Frekans	Yüzde (%)
Hiç Katılmıyorum	49	10,6
Katılmıyorum	66	14,3
Çekimserim	84	18,2
Katlıyorum	142	30,7
Kesinlikle Katlıyorum	121	26,2
Toplam	462	100,0

Örnekleme yer alan polislerin teşkilatımı başkalarına anlatmaktan zevk alıyorum sorusuna %10,6 sı Hiç Katılmıyorum, %14,3 ü Katılmıyorum, %18,2 si Çekimserim, %30,7 si Katlıyorum, %26,2 si Kesinlikle Katlıyorum şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.66. Yaptığım İşe Göre Karşılığında Aldığım Maaşın Miktarı**

	Frekans	Yüzde (%)
Hiç Tatmin Etmiyor	79	18,0
Yeterince Tatmin Etmiyor	108	24,7
Orta Derecede Tatmin Ediyor	168	38,4
Oldukça Tatmin Ediyor	51	11,6
Tamamen Tatmin Ediyor	32	7,3
Toplam	438	100,0

Örnekleme yer alan polislerin yaptığım işe göre karşılığında aldığım maaşın miktarı sorusuna %18 i Hiç Tatmin Etmiyor, %24,7 si Yeterince Tatmin Etmiyor, %38,4 ü Orta Derecede Tatmin Ediyor, %11,6 sı Oldukça Tatmin Ediyor, %7,3 ü Tamamen Tatmin Ediyor şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.67. Mesleğimin Bana Verdiği Kişisel Gelişme İmkamı**

	Frekans	Yüzde (%)
Hiç Tatmin Etmiyor	81	18,5
Yeterince Tatmin Etmiyor	135	30,8
Orta Derecede Tatmin Ediyor	149	34,0
Oldukça Tatmin Ediyor	53	12,1
Tamamen Tatmin Ediyor	20	4,6
Toplam	438	100,0

Örnekleme de yer alan polislerin mesleğimin bana verdiği kişisel gelişme imkanı sorusuna %18,5 i Hiç Tatmin Etmiyor, %30,8 i Yeterince Tatmin Etmiyor, %34,0 ü Orta Derecede Tatmin Ediyor, %12,1 i Oldukça Tatmin Ediyor, %4,6 sı Tamamen Tatmin Ediyor şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.68. İşimde Birlikte Çalıştığım, Etkileştiğim ve Konuştuğum Kişiler**

	Frekans	Yüzde (%)
Hiç Tatmin Etmiyor	30	6,9
Yeterince Tatmin Etmiyor	91	20,9
Orta Derecede Tatmin Ediyor	190	43,6
Oldukça Tatmin Ediyor	98	22,5
Tamamen Tatmin Ediyor	27	6,2
Toplam	436	100,0

Örnekleme de yer alan polislerin işimde birlikte çalıştığım, etkileştiğim ve konuştuğum kişiler sorusuna %6,9 u Hiç Tatmin Etmiyor, %20,9 u Yeterince Tatmin Etmiyor, %43,6 sı Orta Derecede Tatmin Ediyor, %22,5 i Oldukça Tatmin Ediyor, %6,2 si Tamamen Tatmin Ediyor şeklinde belirttikleri görülmüştür

**Tablo.69. Amirlerimin Bana Gösterdiği Adil Davranış ve Saygı Derecesi**

	Frekans	Yüzde (%)
Hiç Tatmin Etmiyor	77	17,6
Yeterince Tatmin Etmiyor	97	22,2
Orta Derecede Tatmin Ediyor	126	28,8
Oldukça Tatmin Ediyor	97	22,2
Tamamen Tatmin Ediyor	40	9,2
Toplam	437	100,0

Örnekleme yer alan polislerin amirlerimin bana gösterdiği adil davranış ve saygı derecesi sorusuna %17,6 sı Hiç Tatmin Etmiyor, %22,2 si Yeterince Tatmin Etmiyor, %28,8 i Orta Derecede Tatmin Ediyor, %22,2 si Oldukça Tatmin Ediyor, %9,2 si Tamamen Tatmin Ediyor şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.70. İşimi Yaparken Hissettiğim Takdir Edilme Duygusu**

	Frekans	Yüzde (%)
Hiç Tatmin Etmiyor	83	19,1
Yeterince Tatmin Etmiyor	89	20,5
Orta Derecede Tatmin Ediyor	134	30,9
Oldukça Tatmin Ediyor	86	19,8
Tamamen Tatmin Ediyor	42	9,7
Toplam	434	100,0

Örnekleme yer alan polislerin işimi yaparken hissettiğim takdir edilme duygusu sorusuna %19,1 i Hiç Tatmin Etmiyor, %20,5 i Yeterince Tatmin Etmiyor, %30,9 u Orta Derecede Tatmin Ediyor, %19,8 i Oldukça Tatmin Ediyor, %9,7 si Tamamen Tatmin Ediyor şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.71. Amirlerimden Gördüğüm Destek ve Rehberlik**

	Frekans	Yüzde (%)
Hiç Tatmin Etmiyor	85	19,5
Yeterince Tatmin Etmiyor	93	21,4
Orta Derecede Tatmin Ediyor	125	28,7
Oldukça Tatmin Ediyor	84	19,3
Tamamen Tatmin Ediyor	48	11,0
Toplam	435	100,0

Örnekleme de yer alan polislerin amirlerimden gördüğüm destek ve rehberlik sorusuna %19,5 i Hiç Tatmin Etmiyor, %21,4 ü Yeterince Tatmin Etmiyor, %28,7 si Orta Derecede Tatmin Ediyor, %19,3 ü Oldukça Tatmin Ediyor, %11,0 i Tamamen Tatmin Ediyor şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.72. Mesleğimde Branşlaşım Yükselibilme İmkani**

	Frekans	Yüzde (%)
Hiç Tatmin Etmiyor	142	32,4
Yeterince Tatmin Etmiyor	101	23,1
Orta Derecede Tatmin Ediyor	95	21,7
Oldukça Tatmin Ediyor	56	12,8
Tamamen Tatmin Ediyor	44	10,0
Toplam	438	100,0

Örnekleme de yer alan polislerin mesleğimde branşlaşım yükselibilme imkanı sorusuna %32,4 ü Hiç Tatmin Etmiyor, %23,1 i Yeterince Tatmin Etmiyor, %21,7 si Orta Derecede Tatmin Ediyor, %12,8 i Oldukça Tatmin Ediyor, %10,0 u Tamamen Tatmin Ediyor şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.73. Mesleğim İle İlgili Ürettiğim Düşünce ve Davranışları Uygulayabilme İmkani**

	Frekans	Yüzde (%)
Hiç Tatmin Etmiyor	129	29,7
Yeterince Tatmin Etmiyor	124	28,5
Orta Derecede Tatmin Ediyor	100	23,0
Oldukça Tatmin Ediyor	55	12,6
Tamamen Tatmin Ediyor	27	6,2
Toplam	435	100,0

Örnekleme de yer alan polislerin mesleğim ile ilgili ürettiğim düşünce ve davranışları uygulayabilme imkanı sorusuna %29,7 si Hiç Tatmin Etmiyor, %28,5 i Yeterince Tatmin Etmiyor, %23,0 ü Orta Derecede Tatmin Ediyor, %12,6 sı Oldukça Tatmin Ediyor, %6,2 si Tamamen Tatmin Ediyor şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.74. İşyerimin Geleceğim Açısından Vaat ettiği Güvence Derecesi**

	Frekans	Yüzde (%)
Hiç Tatmin Etmiyor	110	25,1
Yeterince Tatmin Etmiyor	101	23,0
Orta Derecede Tatmin Ediyor	122	27,8
Oldukça Tatmin Ediyor	67	15,3
Tamamen Tatmin Ediyor	39	8,9
Toplam	439	100,0

Örnekleme de yer alan polislerin işyerimin geleceğim açısından vaat ettiği güvence derecesi sorusuna %25,1 i Hiç Tatmin Etmiyor, %23,0 ü Yeterince Tatmin Etmiyor, %27,8 i Orta Derecede Tatmin Ediyor, %15,3 ü Oldukça Tatmin Ediyor, %8,9 u Tamamen Tatmin Ediyor şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.75. İşyerimde Yetki ve Sorumluluklarım Arasında Bir Denge Vardır**

	Frekans	Yüzde (%)
Hiç Tatmin Etmiyor	74	17,0
Yeterince Tatmin Etmiyor	112	25,7
Orta Derecede Tatmin Ediyor	156	35,8
Oldukça Tatmin Ediyor	56	12,8
Tamamen Tatmin Ediyor	38	8,7
Toplam	436	100,0

Örnekleme yer alan polislerin işyerimde yetki ve sorumluluklarım arasında bir denge vardır sorusuna %17,0 si Hiç Tatmin Etmiyor, %25,7 si Yeterince Tatmin Etmiyor, %35,8 i Orta Derecede Tatmin Ediyor, %12,8 i Oldukça Tatmin Ediyor, %8,7 si Tamamen Tatmin Ediyor şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.76. İşyerimde Ast-Üst İlişkileri Karşılıklı Sevgi ve Saygıya Dayalı Yürütülmektedir**

	Frekans	Yüzde (%)
Hiç Tatmin Etmiyor	77	17,7
Yeterince Tatmin Etmiyor	69	15,8
Orta Derecede Tatmin Ediyor	117	26,8
Oldukça Tatmin Ediyor	115	26,4
Tamamen Tatmin Ediyor	58	13,3
Toplam	436	100,0

Örnekleme yer alan polislerin işyerimde ast-üst ilişkileri karşılıklı sevgi ve saygıya dayalı yürütülmektedir sorusuna %17,7 si Hiç Tatmin Etmiyor, %15,8 i Yeterince Tatmin Etmiyor, %26,8 i Orta Derecede Tatmin Ediyor, %26,4 ü Oldukça Tatmin Ediyor, %13,3 ü Tamamen Tatmin Ediyor şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.77. İşyerimdeki Yöneticilerin Tutumlarının Uygunluk Derecesi**

	Frekans	Yüzde (%)
Hiç Tatmin Etmiyor	74	16,9
Yeterince Tatmin Etmiyor	83	18,9
Orta Derecede Tatmin Ediyor	139	31,7
Oldukça Tatmin Ediyor	90	20,5
Tamamen Tatmin Ediyor	52	11,9
Toplam	438	100,0

Örnekleme de yer alan polislerin işyerimdeki yöneticilerin tutumlarının uygunluk derecesi sorusuna %16,9 u Hiç Tatmin Etmiyor, %18,9 u Yeterince Tatmin Etmiyor, %31,7 si Orta Derecede Tatmin Ediyor, %20,5 i Oldukça Tatmin Ediyor, %11,9 u Tamamen Tatmin Ediyor şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.78. Sağlık Sorunlarınızın Giderilebilme İmkânı**

	Frekans	Yüzde (%)
Hiç Tatmin Etmiyor	43	9,8
Yeterince Tatmin Etmiyor	62	14,2
Orta Derecede Tatmin Ediyor	117	26,7
Oldukça Tatmin Ediyor	128	29,2
Tamamen Tatmin Ediyor	88	20,1
Toplam	438	100,0

Örnekleme de yer alan polislerin sağlık sorunlarınızın giderilebilme imkânı sorusuna %9,8 i Hiç Tatmin Etmiyor, %14,2 si Yeterince Tatmin Etmiyor, %26,7 si Orta Derecede Tatmin Ediyor, %29,2 si Oldukça Tatmin Ediyor, %20,1 i Tamamen Tatmin Ediyor şeklinde belirttikleri görülmüştür.



**Tablo.79. Çalışma Hayatınızı Kolaylaştırıcı Araç ve Gereçlerin Yeterlilik Derecesi**

	Frekans	Yüzde (%)
Hiç Tatmin Etmiyor	67	15,3
Yeterince Tatmin Etmiyor	89	20,3
Orta Derecede Tatmin Ediyor	152	34,7
Oldukça Tatmin Ediyor	85	19,4
Tamamen Tatmin Ediyor	45	10,3
Toplam	438	100,0

Örnekleme de yer alan polislerin çalışma hayatınızı kolaylaştırıcı araç ve gereçlerin yeterlilik derecesi sorusuna %15,3 ü Hiç Tatmin Etmiyor, %20,3 ü Yeterince Tatmin Etmiyor, %34,7 si Orta Derecede Tatmin Ediyor, %19,4 ü Oldukça Tatmin Ediyor, %10,3 ü Tamamen Tatmin Ediyor şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.80. Kurumda Sunulan İmkanların Yeterliliği**

	Frekans	Yüzde (%)
Hiç Tatmin Etmiyor	69	15,7
Yeterince Tatmin Etmiyor	112	25,5
Orta Derecede Tatmin Ediyor	153	34,9
Oldukça Tatmin Ediyor	74	16,9
Tamamen Tatmin Ediyor	31	7,1
Toplam	439	100,0

Örnekleme de yer alan polislerin kurumda sunulan imkanların yeterliliği sorusuna %15,7 si Hiç Tatmin Etmiyor, %25,5 i Yeterince Tatmin Etmiyor, %34,9 u Orta Derecede Tatmin Ediyor, %16,9 u Oldukça Tatmin Ediyor, %7,1 i Tamamen Tatmin Ediyor şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.81. Kural ve Prosedürlerin Çoğunun İş Yapmayı Kolaylaştırması**

	Frekans	Yüzde (%)
Hiç Tatmin Etmiyor	110	25,1
Yeterince Tatmin Etmiyor	135	30,8
Orta Derecede Tatmin Ediyor	131	29,9
Oldukça Tatmin Ediyor	40	9,1
Tamamen Tatmin Ediyor	22	5,0
Toplam	438	100,0

Örnekleme yer alan polislerin kural ve prosedürlerin çoğunun iş yapmayı kolaylaştırması sorusuna %25,1 i Hiç Tatmin Etmiyor, %30,8 i Yeterince Tatmin Etmiyor, %29,9 u Orta Derecede Tatmin Ediyor, %9,1 i Oldukça Tatmin Ediyor, %5,0 i Tamamen Tatmin Ediyor şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.82. Mesleğin Bana Sağladığı Güvenlik Derecesi**

	Frekans	Yüzde (%)
Hiç Tatmin Etmiyor	73	16,6
Yeterince Tatmin Etmiyor	100	22,8
Orta Derecede Tatmin Ediyor	140	31,9
Oldukça Tatmin Ediyor	81	18,5
Tamamen Tatmin Ediyor	45	10,3
Toplam	439	100,0

Örnekleme yer alan polislerin mesleğin bana sağladığı güvenlik derecesi sorusuna %16,6 sı Hiç Tatmin Etmiyor, %22,8 i Yeterince Tatmin Etmiyor, %31,9 u Orta Derecede Tatmin Ediyor, %18,5 i Oldukça Tatmin Ediyor, %10,3 ü Tamamen Tatmin Ediyor şeklinde belirttikleri görülmüştür.

### 6.2.5. Demografik Değişkenlerden Rütbe Sistemine Göre Bazı Değerlendirmeler

Burada anket içerisinde yer alan toplam 70 ayrı önermeye verilen cevaplardan, rütbe sistemine göre yani amir ve memur ayırımına göre anlamlı farklılık gösteren bazı önermelerin tablosuna yer verilmiştir.

**Tablo.83. İdari Görevlerin Çok Fazla Olması**

	Stres Oluşturmaz	Biraz Stres	Orta Düzeyde Stres	Stres	Çok Fazla Stres	Toplam
Memur	59	89	76	93	91	408
	14,5%	21,8%	18,6%	22,8%	22,3%	100,0%
Amir	8	12	13	5	7	45
	17,8%	26,7%	28,9%	11,1%	15,6%	100,0%

Örnekleme de yer alan polislerin idari görevlerin çok fazla olması sorusuna memurların %14,5 i Stres Oluşturmaz, %21,8 i Biraz Stres, %18,6 sı Orta Düzeyde Stres, %22,8 i Stres, %22,3 ü Çok Fazla Stres oluşturur derken; Amirler ise %17,8 i Stres Oluşturmaz, %26,7 si Biraz Stres, %28,9 u Orta Düzeyde Stres, %11,1 i Stres, %15,6 sı Çok Fazla Stres şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.84. Bazı Personele Farklı Kuralların Uygulandığı Hissi**

	Stres Oluşturmaz	Biraz Stres	Orta Düzeyde Stres	Stres	Çok Fazla Stres	Toplam
Memur	46	56	70	73	165	410
	11,2%	13,7%	17,1%	17,8%	40,2%	100,0%
Amir	11	10	6	8	10	45
	24,4%	22,2%	13,3%	17,8%	22,2%	100,0%

Örnekleme de yer alan polislerin bazı personele farklı kuralların uygulandığı hissi sorusuna memurların %11,2 si Stres Oluşturmaz, %13,7 si Biraz Stres, %17,1 i Orta Düzeyde Stres, %17,8 i Stres, %40,2 si Çok Fazla Stres oluşturur derken; Amirler ise %24,4 ü Stres Oluşturmaz, %22,2 si Biraz Stres, %13,3 ü Orta Düzeyde Stres, %17,8 i Stres, %22,2 si Çok Fazla Stres şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.85. Personel Yetersizliği**

	Stres Oluşturmaz	Biraz Stres	Orta Düzeyde Stres	Stres	Çok Fazla Stres	Toplam
Memur	36	63	64	105	140	408
	8,8%	15,4%	15,7%	25,7%	34,3%	100,0%
Amir	2	7	7	17	12	45
	4,4%	15,6%	15,6%	37,8%	26,7%	100,0%

Örneklemede yer alan polislerin personel yetersizliği sorusuna memurların %8,8 i Stres Oluşturmaz, %15,4 ü Biraz Stres, %15,7 si Orta Düzeyde Stres, %25,7 si Stres, %34,3 ü Çok Fazla Stres oluşturur derken; Amirler ise %4,4 ü Stres Oluşturmaz, %15,6 sı Biraz Stres, %15,6 sı Orta Düzeyde Stres, %37,8 i Stres, %26,7 si Çok Fazla Stres şeklinde belirttikleri görölmüştür.

**Tablo.86. İş Yapmada Formalitelerin Çokluğu**

	Stres Oluşturmaz	Biraz Stres	Orta Düzeyde Stres	Stres	Çok Fazla Stres	Toplam
Memur	30	65	78	102	135	410
	7,3%	15,9%	19,0%	24,9%	32,9%	100,0%
Amir	3	10	11	10	11	45
	6,7%	22,2%	24,4%	22,2%	24,4%	100,0%

Örneklemede yer alan polislerin iş yapmada formalitelerin çokluğu sorusuna memurların %7,3 ü Stres Oluşturmaz, %15,9 u Biraz Stres, %19,0 u Orta Düzeyde Stres, %24,9 u Stres, %32,9 u Çok Fazla Stres oluşturur derken; Amirler ise %6,7 si Stres Oluşturmaz, %22,2 si Biraz Stres, %24,4 ü Orta Düzeyde Stres, %22,2 si Stres, %24,4 ü Çok Fazla Stres şeklinde belirttikleri görölmüştür.

**Tablo.87. Sürekli Değişen Mevzuat**

	Stres Oluşturmaz	Biraz Stres	Orta Düzeyde Stres	Stres	Çok Fazla Stres	Toplam
Memur	51	83	101	85	89	409
	12,5%	20,3%	24,7%	20,8%	21,8%	100,0%
Amir	7	12	13	6	7	45
	15,6%	26,7%	28,9%	13,3%	15,6%	100,0%

Örnekleme yer alan polislerin sürekli değişen mevzuat sorusuna memurların %12,5 i Stres Oluşturmaz, %20,3 ü Biraz Stres, %24,7 si Orta Düzeyde Stres, %20,8 i Stres, %21,8 i Çok Fazla Stres oluşturur derken; Amirler ise %15,6 sı Stres Oluşturmaz, %26,7 si Biraz Stres, %28,9 u Orta Düzeyde Stres, %13,3 ü Stres, %15,6 sı Çok Fazla Stres şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.88. Görev Saatleri Dışında Kendimi Çalışmak Zorunda Hissetmem**

	Stres Oluşturmaz	Biraz Stres	Orta Düzeyde Stres	Stres	Çok Fazla Stres	Toplam
Memur	86	65	63	60	134	408
	21,1%	15,9%	15,4%	14,7%	32,8%	100,0%
Amir	12	9	5	6	13	45
	26,7%	20,0%	11,1%	13,3%	28,9%	100,0%

Örnekleme yer alan polislerin görev saatleri dışında kendimi çalışmak zorunda hissetmem sorusuna memurların %21,1 i Stres Oluşturmaz, %15,9 u Biraz Stres, %15,4 ü Orta Düzeyde Stres, %14,7 si Stres, %32,8 i Çok Fazla Stres oluşturur derken; Amirler ise %26,7 si Stres Oluşturmaz, %20,0 si Biraz Stres, %11,1 i Orta Düzeyde Stres, %13,3 ü Stres, %28,9 u Çok Fazla Stres şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.89. Yöneticilerle Olan İlişkim**

	Stres Oluşturmaz	Biraz Stres	Orta Düzeyde Stres	Stres	Çok Fazla Stres	Toplam
Memur	126	91	75	47	69	408
	30,9%	22,3%	18,4%	11,5%	16,9%	100,0%
Amir	12	15	5	9	4	45
	26,7%	33,3%	11,1%	20,0%	8,9%	100,0%

Örnekleme yer alan polislerin yöneticilerle olan ilişkim sorusuna memurların %30,9 u Stres Oluşturmaz, %22,3 ü Biraz Stres, %18,4 ü Orta Düzeyde Stres, %11,5 i Stres, %16,9 u Çok Fazla Stres oluşturur derken; Amirler ise %26,7 si Stres Oluşturmaz, %33,3 ü Biraz Stres, %11,1 i Orta Düzeyde Stres, %20,0 si Stres, %8,9 u Çok Fazla Stres şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.90. Kaynak (Ödenek, Ekipman, v.b.) Eksikliği**

	Stres Oluşturmaz	Biraz Stres	Orta Düzeyde Stres	Stres	Çok Fazla Stres	Toplam
Memur	56	89	80	87	97	409
	13,7%	21,8%	19,6%	21,3%	23,7%	100,0%
Amir	3	14	14	5	9	45
	6,7%	31,1%	31,1%	11,1%	20,0%	100,0%

Örnekleme yer alan polislerin kaynak eksikliği sorusuna memurların %13,7 si Stres Oluşturmaz, %21,8 i Biraz Stres, %19,6 sı Orta Düzeyde Stres, %21,3 ü Stres, %23,7 si Çok Fazla Stres oluşturur derken; Amirler ise %6,7 si Stres Oluşturmaz, %31,1 i Biraz Stres, %31,1 i Orta Düzeyde Stres, %11,1 i Stres, %20,0 si Çok Fazla Stres şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.91. Halktan Gelen Olumsuz Değerlendirmeler ve Yorumlar**

	Stres Oluşturmaz	Biraz Stres	Orta Düzeyde Stres	Stres	Çok Fazla Stres	Toplam
Memur	91	95	84	63	76	409
	22,2%	23,2%	20,5%	15,4%	18,6%	100,0%
Amir	6	20	7	7	5	45
	13,3%	44,4%	15,6%	15,6%	11,1%	100,0%

Örnekleme yer alan polislerin halktan gelen olumsuz değerlendirmeler ve yorumlar sorusuna memurların %22,2 si Stres Oluşturmaz, %23,2 si Biraz Stres, %20,5 i Orta Düzeyde Stres, %15,4 i Stres, %18,6 sı Çok Fazla Stres oluşturur derken; Amirler ise %13,3 ü Stres Oluşturmaz, %44,4 ü Biraz Stres, %15,6 sı Orta Düzeyde Stres, %15,6 sı Stres, %11,1 i Çok Fazla Stres şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.92. Yöneticilerin Yapılan Hataları Ön Planda Tutması**

	Stres Oluşturmaz	Biraz Stres	Orta Düzeyde Stres	Stres	Çok Fazla Stres	Toplam
Memur	50	68	67	89	136	410
	12,2%	16,6%	16,3%	21,7%	33,2%	100,0%
Amir	5	13	7	11	9	45
	11,1%	28,9%	15,6%	24,4%	20,0%	100,0%

Örnekleme yer alan polislerin yöneticilerin yapılan hatları ön planda tutması sorusuna memurların %12,2 si Stres Oluşturmaz, %16,6 sı Biraz Stres, %16,3 ü Orta Düzeyde Stres, %21,7 si Stres, %33,2 si Çok Fazla Stres oluşturur derken; Amirler ise %11,1 i Stres Oluşturmaz, %28,9 u Biraz Stres, %15,6 sı Orta Düzeyde Stres, %24,4 ü Stres, %20,0 si Çok Fazla Stres şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.93. Adli Sorumluluk**

	Stres Oluşturmaz	Biraz Stres	Orta Düzeyde Stres	Stres	Çok Fazla Stres	Toplam
Memur	78	67	86	79	101	411
	19,0%	16,3%	20,9%	19,2%	24,6%	100,0%
Amir	6	8	13	7	11	45
	13,3%	17,8%	28,9%	15,6%	24,4%	100,0%

Örnekleme yer alan polislerin adli sorumluluk sorusuna memurların %19,0 u Stres Oluşturmaz, %16,3 ü Biraz Stres, %20,9 u Orta Düzeyde Stres, %19,2 si Stres, %24,6 sı Çok Fazla Stres oluşturur derken; Amirler ise %13,3 ü Stres Oluşturmaz, %17,8 i Biraz Stres, %28,9 u Orta Düzeyde Stres, %15,6 sı Stres, %24,4 ü Çok Fazla Stres şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.94. Yaptığım İşten Dolayı Hesap Verme Zorunluluğu**

	Stres Oluşturmaz	Biraz Stres	Orta Düzeyde Stres	Stres	Çok Fazla Stres	Toplam
Memur	101	75	61	78	96	411
	24,6%	18,2%	14,8%	19,0%	23,4%	100,0%
Amir	5	13	10	11	6	45
	11,1%	28,9%	22,2%	24,4%	13,3%	100,0%

Örnekleme yer alan polislerin yaptığım işten dolayı hesap verme zorunluluğu sorusuna memurların %24,6 sı Stres Oluşturmaz, %18,2 si Biraz Stres, %14,8 i Orta Düzeyde Stres, %19,0 u Stres, %23,4 ü Çok Fazla Stres oluşturur derken; Amirler ise %11,1 i Stres Oluşturmaz, %28,9 u Biraz Stres, %22,2 si Orta

Düzeyde Stres, %24,4 ü Stres, %13,3 ü Çok Fazla Stres şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.95. Çalışma Saatlerinin Fazlalığı**

	Stres Oluşturmaz	Biraz Stres	Orta Düzeyde Stres	Stres	Çok Fazla Stres	Toplam
Memur	21	52	48	65	204	390
	5,4%	13,3%	12,3%	16,7%	52,3%	100,0%
Amir	5	9	5	13	12	44
	11,4%	20,5%	11,4%	29,5%	27,3%	100,0%

Örnekleme de yer alan polislerin çalışma saatlerinin fazlalığı sorusuna memurların %5,4 Stres Oluşturmaz, %13,3 ü Biraz Stres, %12,3 ü Orta Düzeyde Stres, %16,7 si Stres, %52,3 ü Çok Fazla Stres oluşturur derken; Amirler ise %11,4 ü Stres Oluşturmaz, %20,5 i Biraz Stres, %11,4 ü Orta Düzeyde Stres, %29,5 i Stres, %27,3 ü Çok Fazla Stres şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.96. İşten Dolayı Yaralanma Riski**

	Stres Oluşturmaz	Biraz Stres	Orta Düzeyde Stres	Stres	Çok Fazla Stres	Toplam
Memur	104	84	77	62	62	389
	26,7%	21,6%	19,8%	15,9%	15,9%	100,0%
Amir	15	13	9	2	5	44
	34,1%	29,5%	20,5%	4,5%	11,4%	100,0%

Örnekleme de yer alan polislerin işten dolayı yaralanma riski sorusuna memurların %26,7 si Stres Oluşturmaz, %21,6 sı Biraz Stres, %19,8 i Orta Düzeyde Stres, %15,9 u Stres, %15,9 u Çok Fazla Stres oluşturur derken; Amirler ise %34,1 i Stres Oluşturmaz, %29,5 i Biraz Stres, %20,5 i Orta Düzeyde Stres, %4,5 i Stres, %11,4 ü Çok Fazla Stres şeklinde belirttikleri görülmüştür.



**Tablo.97. İzinli Günlerde İş İle İlgili Aktiviteler**

	Stres Oluşturmaz	Biraz Stres	Orta Düzeyde Stres	Stres	Çok Fazla Stres	Toplam
Memur	45	57	64	76	146	388
	11,6%	14,7%	16,5%	19,6%	37,6%	100,0%
Amir	5	11	6	13	9	44
	11,4%	25,0%	13,6%	29,5%	20,5%	100,0%

Örnekleme de yer alan polislerin izinli günlerde iş ile ilgili aktiviteler sorusuna memurların %11,6 sı Stres Oluşturmaz, %14,7 si Biraz Stres, %16,5 i Orta Düzeyde Stres, %19,6 sı Stres, %37,6 sı Çok Fazla Stres oluşturur derken; Amirler ise %11,4 ü Stres Oluşturmaz, %25,0 i Biraz Stres, %13,6 sı Orta Düzeyde Stres, %29,5 i Stres, %20,5 i Çok Fazla Stres şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.98. İşten Dolayı Yüksek Ölüm Riski**

	Stres Oluşturmaz	Biraz Stres	Orta Düzeyde Stres	Stres	Çok Fazla Stres	Toplam
Memur	105	61	65	64	94	389
	27,0%	15,7%	16,7%	16,5%	24,2%	100,0%
Amir	13	8	13	5	5	44
	29,5%	18,2%	29,5%	11,4%	11,4%	100,0%

Örnekleme de yer alan polislerin işten dolayı yüksek ölüm riski sorusuna memurların %27,0 ı Stres Oluşturmaz, %15,7 si Biraz Stres, %16,7 si Orta Düzeyde Stres, %16,5 i Stres, %24,2 si Çok Fazla Stres oluşturur derken; Amirler ise %29,5 i Stres Oluşturmaz, %18,2 si Biraz Stres, %29,5 i Orta Düzeyde Stres, %11,4 ü Stres, %11,4 ü Çok Fazla Stres şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.99. Ailemle Geçirecek Yeterli Zamanı Bulamamam**

	Stres Oluşturmaz	Biraz Stres	Orta Düzeyde Stres	Stres	Çok Fazla Stres	Toplam
Memur	14	58	59	89	169	389
	3,6%	14,9%	15,2%	22,9%	43,4%	100,0%
Amir	2	10	7	13	12	44
	4,5%	22,7%	15,9%	29,5%	27,3%	100,0%

Örnekleme yer alan polislerin ailemle geçirecek yeterli zamanı bulamamam sorusuna memurların %3,6 sı Stres Oluşturmaz, %14,9 u Biraz Stres, %15,2 si Orta Düzeyde Stres, %22,9 u Stres, %43,4 ü Çok Fazla Stres oluşturur derken; Amirler ise %4,5 i Stres Oluşturmaz, %22,7 si Biraz Stres, %15,9 u Orta Düzeyde Stres, %29,5 i Stres, %27,3 ü Çok Fazla Stres şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.100. Arkadaşlarıyla Geçirecek Yeterli Zamanı Bulamam**

	Stres Oluşturmaz	Biraz Stres	Orta Düzeyde Stres	Stres	Çok Fazla Stres	Toplam
Memur	47	87	85	68	102	389
	12,1%	22,4%	21,9%	17,5%	26,2%	100,0%
Amir	7	11	11	9	6	44
	15,9%	25,0%	25,0%	20,5%	13,6%	100,0%

Örnekleme yer alan polislerin ailemle geçirecek yeterli zamanı bulamamam sorusuna memurların %3,6 sı Stres Oluşturmaz, %14,9 u Biraz Stres, %15,2 si Orta Düzeyde Stres, %22,9 u Stres, %43,4 ü Çok Fazla Stres oluşturur derken; Amirler ise %4,5 i Stres Oluşturmaz, %22,7 si Biraz Stres, %15,9 u Orta Düzeyde Stres, %29,5 i Stres, %27,3 ü Çok Fazla Stres şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.101. İşyerinde Sağlıklı Beslenememem**

	Stres Oluşturmaz	Biraz Stres	Orta Düzeyde Stres	Stres	Çok Fazla Stres	Toplam
Memur	89	78	69	56	97	389
	22,9%	20,1%	17,7%	14,4%	24,9%	100,0%
Amir	13	10	9	5	7	44
	29,5%	22,7%	20,5%	11,4%	15,9%	100,0%

Örnekleme yer alan polislerin işyerinde sağlıklı beslenememem sorusuna memurların %22,9 u Stres Oluşturmaz, %20,1 i Biraz Stres, %17,7 si Orta Düzeyde Stres, %14,4 ü Stres, %24,9 u Çok Fazla Stres oluşturur derken; Amirler ise %29,5 i Stres Oluşturmaz, %22,7 si Biraz Stres, %20,5 i Orta Düzeyde Stres, %11,4 ü Stres, %15,9 u Çok Fazla Stres şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.102. Fiziki Kondisyonu Korumak İçin Zaman Bulamamam**

	Stres Oluşturmaz	Biraz Stres	Orta Düzeyde Stres	Stres	Çok Fazla Stres	Toplam
Memur	64	108	77	59	81	389
	16,5%	27,8%	19,8%	15,2%	20,8%	100,0%
Amir	8	14	9	7	6	44
	18,2%	31,8%	20,5%	15,9%	13,6%	100,0%

Örnekleme yer alan polislerin fiziki kondisyonu korumak için zaman bulamamam sorusuna memurların %16,5 i Stres Oluşturmaz, %27,8 i Biraz Stres, %19,8 i Orta Düzeyde Stres, %15,2 si Stres, %20,8 i Çok Fazla Stres oluşturur derken; Amirler ise %18,2 si Stres Oluşturmaz, %31,8 i Biraz Stres, %20,5 i Orta Düzeyde Stres, %15,9 u Stres, %13,6 sı Çok Fazla Stres şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.103. Emniyet Teşkilatına Uyum Sağlamada Güçlük Çekiyorum**

	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Çekimserim	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
Memur	186	124	50	26	24	410
	45,4%	30,2%	12,2%	6,3%	5,9%	100,0%
Amir	34	9			2	45
	75,6%	20,0%			4,4%	100,0%

Örnekleme yer alan polislerin Emniyet Teşkilatına uyum sağlamada güçlük çekiyorum sorusuna memurların %45,4 ü Hiç Katılmıyorum, %30,2 si Katılmıyorum, %12,2 si Çekimserim, %6,3 ü Katılıyorum, %5,9 u Kesinlikle Katılıyorum derken; Amirler ise %75,6 sı Hiç Katılmıyorum, %20,0 si Katılmıyorum, %4,4 ü Kesinlikle Katılıyorum şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.104. Emniyet Teşkilatının Kurallarına Mecbur Olduğum İçin Uyuyorum**

	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Çekimserim	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
Memur	125	108	45	87	44	409
	30,6%	26,4%	11,0%	21,3%	10,8%	100,0%
Amir	20	15	1	4	5	45
	44,4%	33,3%	2,2%	8,9%	11,1%	100,0%

Örnekleme de yer alan polislerin Emniyet Teşkilatının kurallarına mecbur olduğum için uyuyorum sorusuna memurların %30,6 sı Hiç Katılmıyorum, %26,4 ü Katılmıyorum, %11,0 ı Çekimserim, %21,3 ü Katılıyorum, %10,8 i Kesinlikle Katılıyorum derken; Amirler ise %44,4 Hiç Katılmıyorum, %33,3 ü Katılmıyorum, %2,2 si Çekimserim, %8,9 u Katılıyorum, %11,1 i Kesinlikle Katılıyorum şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.105. Emniyet Teşkilatında Çalışma Şevkimin Her Geçen Gün Azaldığını Hissediyorum**

	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Çekimserim	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
Memur	102	94	60	88	66	410
	24,9%	22,9%	14,6%	21,5%	16,1%	100,0%
Amir	18	16	5	2	4	45
	40,0%	35,6%	11,1%	4,4%	8,9%	100,0%

Örnekleme de yer alan polislerin Emniyet Teşkilatında çalışma şevkimin her geçen gün azaldığını hissediyorum sorusuna memurların %24,9 u Hiç Katılmıyorum, %22,9 u Katılmıyorum, %14,6 sı Çekimserim, %21,5 i Katılıyorum, %16,1 i kesinlikle katılıyorum derken; Amirler ise %40,0 ı Hiç Katılmıyorum, %35,6 sı Katılmıyorum, %11,1 i Çekimserim, %4,4 ü Katılıyorum, %8,9 u Kesinlikle Katılıyorum şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.106. Emniyet Teşkilatında Yönetimin Beni Teşkilata Bağlama Çabalarından Rahatsızlık Duyuyorum**

	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Çekimserim	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
Memur	138	121	73	41	37	410
	33,7%	29,5%	17,8%	10,0%	9,0%	100,0%
Amir	21	18	3	1	2	45
	46,7%	40,0%	6,7%	2,2%	4,4%	100,0%

Örnekleme de yer alan polislerin Emniyet Teşkilatında yönetimin beni teşkilata bağlama çabalarından rahatsızlık duyuyorum sorusuna memurların %33,7 si Hiç Katılmıyorum, %29,5 i Katılmıyorum, %17,8 i Çekimserim, %10,0 u Katılıyorum, %9,0 u Kesinlikle Katılıyorum derken; Amirler ise %46,7 si Hiç Katılmıyorum, %40,0 ı Katılmıyorum, %6,7 si Çekimserim, %2,2 si Katılıyorum, %4,4 ü Kesinlikle Katılıyorum şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.107. Emniyet Teşkilatının Çalışmak İçin mükemmel Bir Yer Olduğunu Düşünüyorum**

	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Çekimserim	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
Memur	53	76	117	109	50	405
	13,1%	18,8%	28,9%	26,9%	12,3%	100,0%
Amir	2	3	12	15	13	45
	4,4%	6,7%	26,7%	33,3%	28,9%	100,0%

Örnekleme de yer alan polislerin Emniyet Teşkilatının çalışmak için mükemmel bir yer olduğunu düşünüyorum sorusuna memurların %13,1 i Hiç Katılmıyorum, %18,8 i Katılmıyorum, %28,9 u Çekimserim, %26,9 u Katılıyorum, %12,3 ü Kesinlikle Katılıyorum derken; Amirler ise %4,4 ü Hiç Katılmıyorum, %6,7 si Katılmıyorum, %26,7 si Çekimserim, %33,3 ü Katılıyorum, %28,9 u Kesinlikle Katılıyorum şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.108. Emniyet Teşkilatının Bir Üyesi Olmaktan Gurur Duyuyorum**

	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Çekimserim	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
Memur	21	28	56	140	165	410
	5,1%	6,8%	13,7%	34,1%	40,2%	100,0%
Amir	1		1	17	26	45
	2,2%		2,2%	37,8%	57,8%	100,0%

Örnekleme yer alan polislerin Emniyet Teşkilatının bir üyesi olmaktan gurur duyuyorum sorusuna memurların %5,1 u Hiç Katılmıyorum, %6,8 i Katılmıyorum, %13,7 si Çekimserim, %34,1 i Katılıyorum, %40,2 si Kesinlikle Katılıyorum derken; Amirler ise %2,2 Hiç Katılmıyorum, %2,2 si Çekimserim, %37,8 i Katılıyorum, %57,8 i Kesinlikle Katılıyorum şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.109. Emniyet Teşkilatının Mesleğimle İlgili Değişiklik ve Yenilikleri Takip Etme Olanağı Sağladığı Kanısındayım**

	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Çekimserim	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
Memur	50	93	103	127	35	408
	12,3%	22,8%	25,2%	31,1%	8,6%	100,0%
Amir	2	4	7	20	12	45
	4,4%	8,9%	15,6%	44,4%	26,7%	100,0%

Örnekleme yer alan polislerin Emniyet Teşkilatının mesleğimle ilgili değişiklik ve yenilikleri takip etme olanağı sağladığı kanısındayım sorusuna memurların %12,3 ü Hiç Katılmıyorum, %22,8 i Katılmıyorum, %25,2 si Çekimserim, %31,1 i Katılıyorum, %8,6 sı Kesinlikle Katılıyorum derken; Amirler ise %4,4 ü Hiç Katılmıyorum, %8,9 u Katılmıyorum, %15,6 sı Çekimserim, %44,4 ü Katılıyorum, %26,7 si Kesinlikle Katılıyorum şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.110. Emniyet Teşkilatı İşimde Beni En Yüksek Performansı Göstermeyi Özendiriyor**

	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Çekimserim	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
Memur	65	102	98	100	45	410
	15,9%	24,9%	23,9%	24,4%	11,0%	100,0%
Amir	2	8	14	12	9	45
	4,4%	17,8%	31,1%	26,7%	20,0%	100,0%

Örnekleme de yer alan polislerin Emniyet Teşkilatı işimde beni en yüksek performansı göstermeyi özendiriyor sorusuna memurların %15,9 u Hiç Katılmıyorum, %24,9 u Katılmıyorum, %23,9 u Çekimserim, %24,4 ü Katılıyorum, %11,0 ı Kesinlikle Katılıyorum derken; Amirler ise %4,4 ü Hiç Katılmıyorum, %17,8 i Katılmıyorum, %31,1 i Çekimserim, %26,7 si Katılıyorum, %20,0 si Kesinlikle Katılıyorum şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.111. Emniyet Teşkilatının Hizmet İçi Eğitim Etkinlikleri Açısından Uygun Ortamlar Sağladığımı Düşünüyorum**

	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Çekimserim	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
Memur	73	114	94	95	32	408
	17,9%	27,9%	23,0%	23,3%	7,8%	100,0%
Amir	6	9	9	13	7	44
	13,6%	20,5%	20,5%	29,5%	15,9%	100,0%

Örnekleme de yer alan polislerin Emniyet Teşkilatının hizmet içi eğitim etkinlikleri açısından uygun ortamlar sağladığımı düşünüyorum sorusuna memurların %17,9 u Hiç Katılmıyorum, %27,9 u Katılmıyorum, %23,0 u Çekimserim, %23,3 ü Katılıyorum, %7,8 ı Kesinlikle Katılıyorum derken; Amirler ise %13,6 sı Hiç Katılmıyorum, %20,5 i Katılmıyorum, %20,5 i Çekimserim, %29,5 i Katılıyorum, %15,9 u Kesinlikle Katılıyorum şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.112. Çalışma Arkadaşlarımla Mesai Saatleri Dışında da Sık Sık Birlikte Oluyorum**

	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Çekimserim	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
Memur	86	125	58	115	26	410
	21,0%	30,5%	14,1%	28,0%	6,3%	100,0%
Amir	3	10	10	13	8	44
	6,8%	22,7%	22,7%	29,5%	18,2%	100,0%

Örnekleme yer alan polislerin çalışma arkadaşlarıyla mesai saatleri dışında da sık sık birlikte oluyorum sorusuna memurların %21,0 i Hiç Katılmıyorum, %30,5 i Katılmıyorum, %14,1 i Çekimserim, %28,0 i Katılıyorum, %6,3 ü Kesinlikle Katılıyorum derken; Amirler ise %6,8 i Hiç Katılmıyorum, %22,7 si Katılmıyorum, %22,7 si Çekimserim, %29,5 i Katılıyorum, %18,2 si Kesinlikle Katılıyorum şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.113. Başka Bir Yerde Çalışma Olanığım olduğu Halde Emniyet Teşkilatında Çalışmayı Tercih Ediyorum**

	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Çekimserim	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
Memur	106	122	52	84	45	409
	25,9%	29,8%	12,7%	20,5%	11,0%	100,0%
Amir	6	15	5	10	9	45
	13,3%	33,3%	11,1%	22,2%	20,0%	100,0%

Örnekleme yer alan polislerin başka bir yerde çalışma olanağım olduğu halde Emniyet Teşkilatında çalışmayı tercih ediyorum sorusuna memurların %25,9 u Hiç Katılmıyorum, %29,8 i Katılmıyorum, %12,7 si Çekimserim, %20,5 i Katılıyorum, %11,0 i Kesinlikle Katılıyorum derken; Amirler ise %13,3 ü Hiç Katılmıyorum, %33,3 ü Katılmıyorum, %11,1 i Çekimserim, %22,2 si Katılıyorum, %20,0 si Kesinlikle Katılıyorum şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.114. Emniyet Teşkilatında Yeteneklerimi En Üst Düzeyde Gerçekleştirdiğime İnanıyorum**

	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Çekimserim	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
Memur	65	106	90	95	54	410
	15,9%	25,9%	22,0%	23,2%	13,2%	100,0%
Amir		4	17	13	10	44
		9,1%	38,6%	29,5%	22,7%	100,0%



Örnekleme de yer alan polislerin Emniyet Teşkilatında yeteneklerimi en üst düzeyde gerçekleştirdiğime inanıyorum sorusuna memurların %15,9 u Hiç Katılmıyorum, %25,9 u Katılmıyorum, %22,0 si Çekimserim, %23,2 si Katılıyorum, %13,2 si Kesinlikle Katılıyorum derken; Amirler ise %9,1 i Katılmıyorum, %38,6 sı Çekimserim, %29,5 i Katılıyorum, %22,7 si Kesinlikle Katılıyorum şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.115. Yeniden Dünyaya Gelsem Yine Polis Olurdum**

	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Çekimserim	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
Memur	75	64	123	68	76	406
	18,5%	15,8%	30,3%	16,7%	18,7%	100,0%
Amir	5	2	11	9	18	45
	11,1%	4,4%	24,4%	20,0%	40,0%	100,0%

Örnekleme de yer alan polislerin yeniden dünyaya gelsem yine polis olurudum sorusuna memurların %18,5 i Hiç Katılmıyorum, %15,8 i Katılmıyorum, %30,3 ü Çekimserim, %16,7 si Katılıyorum, %18,7 si Kesinlikle Katılıyorum derken; Amirler ise %11,1 i Hiç Katılmıyorum, %4,4 ü Katılmıyorum, %24,4 ü Çekimserim, %20 si Katılıyorum, %40,0 ı Kesinlikle Katılıyorum şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.116. Emniyet Teşkilatının Geleceğini Gerçekten Düşünüyorum**

	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Çekimserim	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
Memur	34	47	76	151	98	406
	8,4%	11,6%	18,7%	37,2%	24,1%	100,0%
Amir			4	22	19	45
			8,9%	48,9%	42,2%	100,0%

Örnekleme de yer alan polislerin Emniyet Teşkilatının geleceğini gerçekten düşünüyorum sorusuna memurların %8,4 ü Hiç Katılmıyorum, %11,6 sı Katılmıyorum, %18,7 si Çekimserim, %37,2 si Katılıyorum, %24,1 i Kesinlikle Katılıyorum derken; Amirler ise %8,9 u Çekimserim, %48,9 u Katılıyorum, %42,2 si Kesinlikle Katılıyorum şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.117. Teşkilatımı Başkalarına Anlatmaktan Zevk Alıyorum**

	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Çekimserim	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
Memur	46	63	75	123	104	411
	11,2%	15,3%	18,2%	29,9%	25,3%	100,0%
Amir	2	3	7	18	15	45
	4,4%	6,7%	15,6%	40,0%	33,3%	100,0%

Örnekleme de yer alan polislerin teşkilatımı başkalarına anlatmaktan zevk alıyorum sorusuna memurların %11,2 si Hiç Katılmıyorum, %15,3 ü Katılmıyorum, %18,2 si Çekimserim, %29,9 u Katılıyorum, %25,3 ü Kesinlikle Katılıyorum derken; Amirler ise %4,4 ü Hiç Katılmıyorum, %6,7 si Katılmıyorum, %15,6 sı Çekimserim, %40,0 ı Katılıyorum, %33,3 ü Kesinlikle Katılıyorum şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.118. Yaptığım İşe Göre Karşılığında Aldığım Maaşın Miktarı**

	Hiç Tatmin Etmiyor	Yeterince Tatmin Etmiyor	Orta Derecede Tatmin Ediyor	Oldukça Tatmin Ediyor	Tamamen Tatmin Ediyor	Toplam
Memur	73	95	150	40	30	388
	18,8%	24,5%	38,7%	10,3%	7,7%	100,0%
Amir	4	12	17	10	1	44
	9,1%	27,3%	38,6%	22,7%	2,3%	100,0%

Örnekleme yer alan polislerin yaptıkları işe göre karşılığında aldıkları maaşın miktarı sorusuna memurların %18,8 i Hiç Tatmin Etmiyor, %24,5 i Yeterince Tatmin Etmiyor, %38,7 si Orta Derecede Tatmin Ediyor, %10,3 ü Oldukça Tatmin Ediyor, %7,7 si Tamamen Tatmin Ediyor derken; Amirler ise %9,1 i Hiç Tatmin Etmiyor, %27,3 ü Yeterince Tatmin Etmiyor, %38,6 si Orta Derecede Tatmin Ediyor, %22,7 si Oldukça Tatmin Ediyor, %2,3 ü Tamamen Tatmin Ediyor şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.119. Mesleğimin Bana Verdiği Kişisel Gelişme İmkani**

	Hiç Tatmin Etmiyor	Yeterince Tatmin Etmiyor	Orta Derecede Tatmin Ediyor	Oldukça Tatmin Ediyor	Tamamen Tatmin Ediyor	Toplam
Memur	77	123	133	38	17	388
	19,8%	31,7%	34,3%	9,8%	4,4%	100,0%
Amir	3	11	14	14	2	44
	6,8%	25,0%	31,8%	31,8%	4,5%	100,0%

Örnekleme yer alan polislerin mesleğimin bana verdiği kişisel gelişme imkanı sorusuna memurların %19,8 i Hiç Tatmin Etmiyor, %31,7 si Yeterince Tatmin Etmiyor, %34,3 ü Orta Derecede Tatmin Ediyor, %9,8 i Oldukça Tatmin Ediyor, %4,4 ü Tamamen Tatmin Ediyor derken; Amirler ise %6,8 i Hiç Tatmin Etmiyor, %25,0 i Yeterince Tatmin Etmiyor, %31,8 i Orta Derecede Tatmin Ediyor, %31,8 i Oldukça Tatmin Ediyor, %4,5 Tamamen Tatmin Ediyor şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.120. Amirlerimin Bana Göstermiş Olduğu Adil Davranış ve Saygı Derecesi**

	Hiç Tatmin Etmiyor	Yeterince Tatmin Etmiyor	Orta Derecede Tatmin Ediyor	Oldukça Tatmin Ediyor	Tamamen Tatmin Ediyor	Toplam
Memur	73	91	115	76	33	388
	18,8%	23,5%	29,6%	19,6%	8,5%	100,0%
Amir	3	6	10	19	6	44
	6,8%	13,6%	22,7%	43,2%	13,6%	100,0%

Örnekleme yer alan polislerin amirlerimin bana göstermiş olduğu adil davranış ve saygı derecesi sorusuna memurların %18,8 i Hiç Tatmin Etmiyor, %23,5 i Yeterince Tatmin Etmiyor, %29,6 sı Orta Derecede Tatmin Ediyor, %19,6 sı Oldukça Tatmin Ediyor, %8,5 i Tamamen Tatmin Ediyor derken; Amirler ise %6,8 i Hiç Tatmin Etmiyor, %13,6 sı Yeterince Tatmin Etmiyor, %22,7 si Orta Derecede Tatmin Ediyor, %43,2 si Oldukça Tatmin Ediyor, %13,6 sı Tamamen Tatmin Ediyor şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.121. İşimi Yaparken Hissettiğim Takdir Edilme Duygusu**

	Hiç Tatmin Etmiyor	Yeterince Tatmin Etmiyor	Orta Derecede Tatmin Ediyor	Oldukça Tatmin Ediyor	Tamamen Tatmin Ediyor	Toplam
Memur	79	82	122	64	38	385
	20,5%	21,3%	31,7%	16,6%	9,9%	100,0%
Amir	3	7	10	20	4	44
	6,8%	15,9%	22,7%	45,5%	9,1%	100,0%

Örnekleme yer alan polislerin işimi yaparken hissettiğim takdir edilme duygusu sorusuna memurların %20,5 i Hiç Tatmin Etmiyor, %21,3 ü Yeterince Tatmin Etmiyor, %31,7 si Orta Derecede Tatmin Ediyor, %16,6 sı Oldukça Tatmin Ediyor, %9,9 u Tamamen Tatmin Ediyor derken; Amirler ise %6,8 i Hiç Tatmin Etmiyor, %15,9 u Yeterince Tatmin Etmiyor, %22,7 si Orta Derecede Tatmin Ediyor, %45,5 i Oldukça Tatmin Ediyor, %9,1 i Tamamen Tatmin Ediyor şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.122. Amirlerimden Gördüğüm Destek ve Rehberlik**

	Hiç Tatmin Etmiyor	Yeterince Tatmin Etmiyor	Orta Derecede Tatmin Ediyor	Oldukça Tatmin Ediyor	Tamamen Tatmin Ediyor	Toplam
Memur	81	87	115	61	42	386
	21,0%	22,5%	29,8%	15,8%	10,9%	100,0%
Amir	3	5	10	20	6	44
	6,8%	11,4%	22,7%	45,5%	13,6%	100,0%

Örnekleme yer alan polislerin amirlerinden gördüğüm destek ve rehberlik sorusuna memurların %21,0 i Hiç Tatmin Etmiyor, %22,5 i Yeterince Tatmin Etmiyor, %29,8 i Orta Derecede Tatmin Ediyor, %15,8 i Oldukça Tatmin Ediyor, %10,9 ü Tamamen Tatmin Ediyor derken; Amirler ise %6,8 i Hiç Tatmin Etmiyor, %11,4 ü Yeterince Tatmin Etmiyor, %22,7 si Orta Derecede Tatmin Ediyor, %45,5 i Oldukça Tatmin Ediyor, %13,6 sı Tamamen Tatmin Ediyor şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.123. Mesleğimde Branşlaşım Yükselbilme İmkani**

	Hiç Tatmin Etmiyor	Yeterince Tatmin Etmiyor	Orta Derecede Tatmin Ediyor	Oldukça Tatmin Ediyor	Tamamen Tatmin Ediyor	Toplam
Memur	136	92	85	37	38	388
	35,1%	23,7%	21,9%	9,5%	9,8%	100,0%
Amir	5	7	9	17	6	44
	11,4%	15,9%	20,5%	38,6%	13,6%	100,0%

Örnekleme yer alan polislerin mesleğimde branşlaşım yükselbilme imkanı sorusuna memurların %35,1 i Hiç Tatmin Etmiyor, %23,7 si Yeterince Tatmin Etmiyor, %21,9 u Orta Derecede Tatmin Ediyor, %9,5 i Oldukça Tatmin Ediyor, %9,8 i Tamamen Tatmin Ediyor derken; Amirler ise %11,4 ü Hiç Tatmin Etmiyor, %15,9 u Yeterince Tatmin Etmiyor, %20,5 i Orta Derecede Tatmin Ediyor, %38,6 sı Oldukça Tatmin Ediyor, %13,6 sı Tamamen Tatmin Ediyor şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.124. Mesleğimle İlgili Ürettiğim Düşünce ve Davranışları Uyg. İmkani**

	Hiç Tatmin Etmiyor	Yeterince Tatmin Etmiyor	Orta Derecede Tatmin Ediyor	Oldukça Tatmin Ediyor	Tamamen Tatmin Ediyor	Toplam
Memur	124	109	91	41	20	385
	32,2%	28,3%	23,6%	10,6%	5,2%	100,0%
Amir	3	14	8	12	7	44
	6,8%	31,8%	18,2%	27,3%	15,9%	100,0%

Örnekleme yer alan polislerin mesleğiyle ilgili ürettiği düşünce ve davranışları uygulayabilme imkanı sorusuna memurların %32,2 si Hiç Tatmin Etmiyor, %28,3 ü Yeterince Tatmin Etmiyor, %23,6 sı Orta Derecede Tatmin Ediyor, %10,6 sı Oldukça Tatmin Ediyor, %5,2 si Tamamen Tatmin Ediyor derken; Amirler ise %6,8 i Hiç Tatmin Etmiyor, %31,8 i Yeterince Tatmin Etmiyor, %18,2 si Orta Derecede Tatmin Ediyor, %27,3 ü Oldukça Tatmin Ediyor, %15,9 u Tamamen Tatmin Ediyor şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.125. İşyerimin Geleceğim Açısından Vaat Ettiği Güvence Derecesi**

	Hiç Tatmin Etmiyor	Yeterince Tatmin Etmiyor	Orta Derecede Tatmin Ediyor	Oldukça Tatmin Ediyor	Tamamen Tatmin Ediyor	Toplam
Memur	104	90	109	55	31	389
	26,7%	23,1%	28,0%	14,1%	8,0%	100,0%
Amir	4	10	11	11	8	44
	9,1%	22,7%	25,0%	25,0%	18,2%	100,0%

Örnekleme yer alan polislerin işyerimin geleceğim açısından vaat ettiği güvence derecesi sorusuna memurların %26,7 si Hiç Tatmin Etmiyor, %23,1 i Yeterince Tatmin Etmiyor, %28,0 ı Orta Derecede Tatmin Ediyor, %14,1 i Oldukça Tatmin Ediyor, %8,0 i Tamamen Tatmin Ediyor derken; Amirler ise %9,1 i Hiç Tatmin Etmiyor, %22,7 si Yeterince Tatmin Etmiyor, %25,0 i Orta Derecede Tatmin Ediyor, %25,0 i Oldukça Tatmin Ediyor, %18,2 si Tamamen Tatmin Ediyor şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.126. İş Yerimde Yetki ve Sorumluluklarım Arasında Bir Denge Vardır**

	Hiç Tatmin Etmiyor	Yeterince Tatmin Etmiyor	Orta Derecede Tatmin Ediyor	Oldukça Tatmin Ediyor	Tamamen Tatmin Ediyor	Toplam
Memur	69	101	144	42	30	386
	17,9%	26,2%	37,3%	10,9%	7,8%	100,0%
Amir	4	8	12	12	8	44
	9,1%	18,2%	27,3%	27,3%	18,2%	100,0%

Örnekleme yer alan polislerin iş yerimde yetki ve sorumluluklarım arasında bir denge vardır sorusuna memurların %17,9 u Hiç Tatmin Etmiyor, %26,2 si Yeterince Tatmin Etmiyor, %37,3 ü Orta Derecede Tatmin Ediyor, %10,9 u Oldukça Tatmin Ediyor, %7,8 i Tamamen Tatmin Ediyor derken; Amirler ise %9,1 i Hiç Tatmin Etmiyor, %18,2 si Yeterince Tatmin Etmiyor, %27,3 Orta Derecede Tatmin Ediyor, %27,3 ü Oldukça Tatmin Ediyor, %18,2 si Tamamen Tatmin Ediyor şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.127. İş Yerimde Ast-Üst İlişkileri Karşılıklı Sevgi ve Saygıya Dayalı Yürütülmektedir**

	Hiç Tatmin Etmiyor	Yeterince Tatmin Etmiyor	Orta Derecede Tatmin Ediyor	Oldukça Tatmin Ediyor	Tamamen Tatmin Ediyor	Toplam
Memur	74	66	104	92	50	386
	19,2%	17,1%	26,9%	23,8%	13,0%	100,0%
Amir	2	3	10	21	8	44
	4,5%	6,8%	22,7%	47,7%	18,2%	100,0%

Örnekleme yer alan polislerin iş yerimde ast-üst ilişkileri karşılıklı sevgi ve saygıya dayalı yürütülmektedir sorusuna memurların %19,2 si Hiç Tatmin Etmiyor, %17,1 i Yeterince Tatmin Etmiyor, %26,9 u Orta Derecede Tatmin Ediyor, %23,8 i Oldukça Tatmin Ediyor, %13,0 ü Tamamen Tatmin Ediyor derken; Amirler ise %4,5 i Hiç Tatmin Etmiyor, %6,8 i Yeterince Tatmin Etmiyor, %22,7 si Orta Derecede Tatmin Ediyor, %47,7 si Oldukça Tatmin Ediyor, %18,2 si Tamamen Tatmin Ediyor şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.128. İş Yerimdeki Yöneticilerin Tutumlarının Uygunluk Derecesi**

	Hiç Tatmin Etmiyor	Yeterince Tatmin Etmiyor	Orta Derecede Tatmin Ediyor	Oldukça Tatmin Ediyor	Tamamen Tatmin Ediyor	Toplam
Memur	71	80	123	68	46	388
	18,3%	20,6%	31,7%	17,5%	11,9%	100,0%
Amir	2	2	13	22	5	44
	4,5%	4,5%	29,5%	50,0%	11,4%	100,0%

Örnekleme de yer alan polislerin iş yerimde yöneticilerin tutumlarının uygunluk derecesi sorusuna memurların %18,3 ü Hiç Tatmin Etmiyor, %20,6 sı Yeterince Tatmin Etmiyor, %31,7 si Orta Derecede Tatmin Ediyor, %17,5 i Oldukça Tatmin Ediyor, %11,9 u Tamamen Tatmin Ediyor derken; Amirler ise %4,5 i Hiç Tatmin Etmiyor, %4,5 i Yeterince Tatmin Etmiyor, %29,5 i Orta Derecede Tatmin Ediyor, %50,0 si Oldukça Tatmin Ediyor, %11,4 ü Tamamen Tatmin Ediyor şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.129. Sağlık Sorunlarınızın Giderilebilme İmkânı**

	Hiç Tatmin Etmiyor	Yeterince Tatmin Etmiyor	Orta Derecede Tatmin Ediyor	Oldukça Tatmin Ediyor	Tamamen Tatmin Ediyor	Toplam
Memur	40	60	109	106	73	388
	10,3%	15,5%	28,1%	27,3%	18,8%	100,0%
Amir	1	2	8	20	13	44
	2,3%	4,5%	18,2%	45,5%	29,5%	100,0%

Örnekleme de yer alan polislerin sağlık sorunlarınızın giderilebilme imkanı sorusuna memurların %10,3 ü Hiç Tatmin Etmiyor, %15,5 i Yeterince Tatmin Etmiyor, %28,1 i Orta Derecede Tatmin Ediyor, %27,3 ü Oldukça Tatmin Ediyor, %18,8 i Tamamen Tatmin Ediyor derken; Amirler ise %2,3 ü Hiç Tatmin Etmiyor, %4,5 i Yeterince Tatmin Etmiyor, %18,2 si Orta Derecede Tatmin Ediyor, %45,5 i Oldukça Tatmin Ediyor, %29,5 i Tamamen Tatmin Ediyor şeklinde belirttikleri görülmüştür.



**Tablo.130. Çalışma Hayatınızı Kolaylaştırıcı Araç ve Gereçlerin Yet. Derecesi**

	Hiç Tatmin Etmiyor	Yeterince Tatmin Etmiyor	Orta Derecede Tatmin Ediyor	Oldukça Tatmin Ediyor	Tamamen Tatmin Ediyor	Toplam
Memur	65	86	134	65	38	388
	16,8%	22,2%	34,5%	16,8%	9,8%	100,0%
Amir	1	3	14	19	7	44
	2,3%	6,8%	31,8%	43,2%	15,9%	100,0%

Örnekleme yer alan polislerin çalışma hayatınızı kolaylaştırıcı araç ve gereçlerin yeterlilik derecesi sorusuna memurların %16,8 i Hiç Tatmin Etmiyor, %22,2 si Yeterince Tatmin Etmiyor, %34,5 i Orta Derecede Tatmin Ediyor, %16,8 i Oldukça Tatmin Ediyor, %9,8 i Tamamen Tatmin Ediyor derken; Amirler ise %2,3 ü Hiç Tatmin Etmiyor, %6,8 i Yeterince Tatmin Etmiyor, %31,8 si Orta Derecede Tatmin Ediyor, %43,2 si Oldukça Tatmin Ediyor, %15,9 u Tamamen Tatmin Ediyor şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.131. Kurumlarda Sunulan İmkanların Yeterliliği**

	Hiç Tatmin Etmiyor	Yeterince Tatmin Etmiyor	Orta Derecede Tatmin Ediyor	Oldukça Tatmin Ediyor	Tamamen Tatmin Ediyor	Toplam
Memur	65	105	138	56	25	389
	16,7%	27,0%	35,5%	14,4%	6,4%	100,0%
Amir	3	6	12	17	6	44
	6,8%	13,6%	27,3%	38,6%	13,6%	100,0%

Örnekleme yer alan polislerin kurumlarda sunulan imkanların yeterliliği sorusuna memurların %16,7 si Hiç Tatmin Etmiyor, %27,0 si Yeterince Tatmin Etmiyor, %35,5 i Orta Derecede Tatmin Ediyor, %14,4 ü Oldukça Tatmin Ediyor, %6,4 ü Tamamen Tatmin Ediyor derken; Amirler ise %6,8 i Hiç Tatmin Etmiyor, %13,6 sı Yeterince Tatmin Etmiyor, %27,3 ü Orta Derecede Tatmin Ediyor, %38,6 sı Oldukça Tatmin Ediyor, %13,6 sı Tamamen Tatmin Ediyor şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.132. Kural ve Prosedürlerin Çoğunun İş Yapmayı Kolaylaştırması**

	Hiç Tatmin Etmiyor	Yeterince Tatmin Etmiyor	Orta Derecede Tatmin Ediyor	Oldukça Tatmin Ediyor	Tamamen Tatmin Ediyor	Toplam
Memur	104	123	110	34	18	389
	26,7%	31,6%	28,3%	8,7%	4,6%	100,0%
Amir	5	10	21	4	4	44
	11,4%	22,7%	47,7%	9,1%	9,1%	100,0%

Örnekleme yer alan polislerin kural ve prosedürlerin çoğunun iş yapmayı kolaylaştırması sorusuna memurların %26,7 si Hiç Tatmin Etmiyor, %31,6 si Yeterince Tatmin Etmiyor, %28,3 ü Orta Derecede Tatmin Ediyor, %8,7 si Oldukça Tatmin Ediyor, %4,6 sı Tamamen Tatmin Ediyor derken; Amirler ise %11,4 ü Hiç Tatmin Etmiyor, %22,7 si Yeterince Tatmin Etmiyor, %47,7 si Orta Derecede Tatmin Ediyor, %9,1 i Oldukça Tatmin Ediyor, %9,1 i Tamamen Tatmin Ediyor şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.133. Mesleğimin Bana Sağladığı Güvenlik Derecesi**

	Hiç Tatmin Etmiyor	Yeterince Tatmin Etmiyor	Orta Derecede Tatmin Ediyor	Oldukça Tatmin Ediyor	Tamamen Tatmin Ediyor	Toplam
Memur	70	92	125	65	37	389
	18,0%	23,7%	32,1%	16,7%	9,5%	100,0%
Amir	2	7	13	14	8	44
	4,5%	15,9%	29,5%	31,8%	18,2%	100,0%

Örnekleme yer alan polislerin mesleğimin bana sağladığı güvenlik derecesi sorusuna memurların %18,0 i Hiç Tatmin Etmiyor, %23,7 si Yeterince Tatmin Etmiyor, %32,1 i Orta Derecede Tatmin Ediyor, %16,7 si Oldukça Tatmin Ediyor, %9,5 i Tamamen Tatmin Ediyor derken; Amirler ise %4,5 i Hiç Tatmin Etmiyor, %15,9 u Yeterince Tatmin Etmiyor, %29,5 i Orta Derecede Tatmin Ediyor, %31,8 i Oldukça Tatmin Ediyor, %18,2 si Tamamen Tatmin Ediyor şeklinde belirttikleri görülmüştür.

## 6.2.6. Demografik Değişkenlerden Çalışılan Birimlere Göre Bazı Değerlendirmeler

Burada anket içerisinde yer alan toplam 70 ayrı önermeye verilen cevaplardan, çalışılan birime göre anlamlı farklılık gösteren bazı önermelerin tablosuna yer verilmiştir.

**Tablo.134. Birimler Kendimi Çalıştığım Kuruma Sürekli Kanıtama Düşüncesi**

	Stres Oluşturmaz	Biraz Stres	Orta Düzeyde Stres	Stres	Çok Fazla Stres	Toplam
İdari Birimler	54	44	24	24	19	165
	32,7%	26,7%	14,5%	14,5%	11,5%	100,0%
Adli Birimler	92	51	46	52	20	261
	35,2%	19,5%	17,6%	19,9%	7,7%	100,0%
Teknik Destek Birimleri	9	7	6	7	3	32
	28,1%	21,9%	18,8%	21,9%	9,4%	100,0%

Örnekleme yer alan polislerin kendimi çalıştığım kuruma sürekli kanıtama düşüncesi sorusuna idari birimde çalışanlardan ; %32,7 si Stres Oluşturmaz, %26,7 si Biraz Stres, %14,5 i Orta Düzeyde Stres, %14,5 i Stres, %11,5 i Çok Fazla Stres, adli birimlerde çalışanlardan %35,2 si Stres Oluşturmaz, %19,5 i Biraz Stres, %17,6 s i Orta Düzeyde Stres, %19,9 u Stres, %7,7 si Çok Fazla Stres teknik destek birimlerde çalışanlardan %28,1 i Stres Oluşturmaz, %21,9 u Biraz Stres, %18,8 i Orta Düzeyde Stres, %21,9 u Stres, %9,4 ü Çok Fazla Stres şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.135. Birimler İdari Görevlerin Çok Fazla Olması**

	Stres Oluşturmaz	Biraz Stres	Orta Düzeyde Stres	Stres	Çok Fazla Stres	Toplam
İdari Birimler	31	35	33	30	36	165
	18,8%	21,2%	20,0%	18,2%	21,8%	100,0%
Adli Birimler	33	59	49	60	58	259
	12,7%	22,8%	18,9%	23,2%	22,4%	100,0%
Teknik Destek Birimleri	3	7	8	8	6	32
	9,4%	21,9%	25,0%	25,0%	18,8%	100,0%

Örnekleme yer alan polislerin idari görevlerin çok fazla olması sorusuna idari birimde çalışanlardan ; %18,8 i Stres Oluşturmaz, %21,2 si Biraz Stres, %20,0 si Orta Düzeyde Stres, %18,2 si Stres, %21,8 i Çok Fazla Stres, adli birimlerde çalışanlardan %12,7 si Stres Oluşturmaz, %22,8 i Biraz Stres, %18,9 u Orta Düzeyde Stres, %23,2 si Stres, %22,4 ü Çok Fazla Stres teknik destek birimlerde çalışanlardan %9,4 ü Stres Oluşturmaz, %21,9 u Biraz Stres, %25,0 i Orta Düzeyde Stres, %25,0 i Stres, %18,8 i Çok Fazla Stres şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.136.Birimler Halk Nezdinde İyi Polis İmajını Sürdürme Gayreti**

	Stres Oluşturmaz	Biraz Stres	Orta Düzeyde Stres	Stres	Çok Fazla Stres	Toplam
İdari Birimler	57	26	25	28	29	165
	34,5%	15,8%	15,2%	17,0%	17,6%	100,0%
Adli Birimler	81	62	41	46	32	262
	30,9%	23,7%	15,6%	17,6%	12,2%	100,0%
Teknik Destek Birimleri	11	12	3	4	2	32
	34,4%	37,5%	9,4%	12,5%	6,3%	100,0%

Örnekleme de yer alan polislerin halk nezdinde iyi polis imajını sürdürme gayreti sorusuna idari birimde çalışanlardan ; %34,5 i Stres Oluşturmaz, %15,8 i Biraz Stres, %15,2 si Orta Düzeyde Stres, %17,0 si Stres, %17,6 sı Çok Fazla Stres, adli birimlerde çalışanlardan %30,9 u Stres Oluşturmaz, %23,7 si Biraz Stres, %15,6 sı Orta Düzeyde Stres, %17,6 sı Stres, %12,2 si Çok Fazla Stres teknik destek birimlerde çalışanlardan %34,4 ü Stres Oluşturmaz, %37,5 i Biraz Stres, %9,4 ü Orta Düzeyde Stres, %12,5 i Stres, %6,3 ü Çok Fazla Stres şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.137. Birimler Bazı Personele Farklı Kuralların Uygulandığı Hissi**

	Stres Oluşturmaz	Biraz Stres	Orta Düzeyde Stres	Stres	Çok Fazla Stres	Toplam
İdari Birimler	21	22	30	25	67	165
	12,7%	13,3%	18,2%	15,2%	40,6%	100,0%
Adli Birimler	34	40	43	49	95	261
	13,0%	15,3%	16,5%	18,8%	36,4%	100,0%
Teknik Destek Birimleri	2	5	3	9	13	32
	6,3%	15,6%	9,4%	28,1%	40,6%	100,0%

Örnekleme de yer alan polislerin bazı personele farklı kuralların uygulandığı hissi sorusuna idari birimde çalışanlardan ; %12,7 si Stres Oluşturmaz, %13,3 ü Biraz Stres, %18,2 si Orta Düzeyde Stres, %15,2 si Stres, %40,6 sı Çok Fazla Stres, adli birimlerde çalışanlardan %13,0 u Stres Oluşturmaz, %15,3 ü Biraz Stres, %16,5 i Orta Düzeyde Stres, %18,8 i Stres, %36,4 ü Çok Fazla Stres teknik destek birimlerde çalışanlardan %6,3 ü Stres Oluşturmaz, %15,6 sı Biraz Stres, %9,4 ü Orta Düzeyde Stres, %28,1 i Stres, %40,6 sı Çok Fazla Stres şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.138. Birimler Sürekli Değişen Kurum Politikası**

	Stres Oluşturmaz	Biraz Stres	Orta Düzeyde Stres	Stres	Çok Fazla Stres	Toplam
İdari Birimler	21	20	37	39	46	163
	12,9%	12,3%	22,7%	23,9%	28,2%	100,0%
Adli Birimler	41	62	41	55	62	261
	15,7%	23,8%	15,7%	21,1%	23,8%	100,0%
Teknik Destek Birimleri	2	6	6	10	7	31
	6,5%	19,4%	19,4%	32,3%	22,6%	100,0%

Örnekleme yer alan polislerin sürekli değişen kurum politikası sorusuna idari birimde çalışanlardan ; %12,9 u Stres Oluşturmaz, %12,3 ü Biraz Stres, %22,7 si Orta Düzeyde Stres, %23,9 u Stres, %28,2 si Çok Fazla Stres, adli birimlerde çalışanlardan %15,7 si Stres Oluşturmaz, %23,8 i Biraz Stres, %15,7 si Orta Düzeyde Stres, %21,1 i Stres, %23,8 i Çok Fazla Stres teknik destek birimlerde çalışanlardan %6,5 i Stres Oluşturmaz, %19,4 ü Biraz Stres, %19,4 ü Orta Düzeyde Stres, %32,3 ü Stres, %22,6 sı Çok Fazla Stres şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.139. Birimler Personel Yetersizliği**

	Stres Oluşturmaz	Biraz Stres	Orta Düzeyde Stres	Stres	Çok Fazla Stres	Toplam
İdari Birimler	18	27	32	41	47	165
	10,9%	16,4%	19,4%	24,8%	28,5%	100,0%
Adli Birimler	18	35	37	70	101	261
	6,9%	13,4%	14,2%	26,8%	38,7%	100,0%
Teknik Destek Birimleri	2	8	3	12	5	30
	6,7%	26,7%	10,0%	40,0%	16,7%	100,0%

Örnekleme yer alan polislerin personel yetersizliği sorusuna idari birimde çalışanlardan ; %10,9 u Stres Oluşturmaz, %16,4 ü Biraz Stres, %19,4 ü Orta Düzeyde Stres, %24,8 i Stres, %28,5 i Çok Fazla Stres, adli birimlerde çalışanlardan %6,9 u Stres Oluşturmaz, %13,4 ü Biraz Stres, %14,2 si Orta Düzeyde Stres, %26,8 i Stres, %38,7 si Çok Fazla Stres teknik destek birimlerde çalışanlardan %6,7 si Stres Oluşturmaz, %26,7 si Biraz Stres, %10,0 u Orta Düzeyde Stres, %40,0 ı Stres, %16,7 si Çok Fazla Stres şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.140. Birimler İş Yapmada Formalitelerin Çokluğu**

	Stres Oluşturmaz	Biraz Stres	Orta Düzeyde Stres	Stres	Çok Fazla Stres	Toplam
İdari Birimler	13	24	35	41	52	165
	7,9%	14,5%	21,2%	24,8%	31,5%	100,0%
Adli Birimler	18	45	49	63	86	261
	6,9%	17,2%	18,8%	24,1%	33,0%	100,0%
Teknik Destek Birimleri	2	6	6	9	9	32
	6,3%	18,8%	18,8%	28,1%	28,1%	100,0%

Örnekleme yer alan polislerin iş yapmada formalitelerin çokluğu sorusuna idari birimde çalışanlardan ; %7,9 u Stres Oluşturmaz, %14,5 i Biraz Stres, %21,2 si Orta Düzeyde Stres, %24,8 i Stres, %31,5 i Çok Fazla Stres, adli birimlerde çalışanlardan %6,9 u Stres Oluşturmaz, %17,2 si Biraz Stres, %18,8 i Orta Düzeyde Stres, %24,1 i Stres, %33,0 ü Çok Fazla Stres teknik destek birimlerde çalışanlardan %6,3 ü Stres Oluşturmaz, %18,8 i Biraz Stres, %18,8 i Orta Düzeyde Stres, %28,1 i Stres, %28,1 i Çok Fazla Stres şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.141.Birimler Sürekli Değişen Mevzuat**

	Stres Oluşturmaz	Biraz Stres	Orta Düzeyde Stres	Stres	Çok Fazla Stres	Toplam
İdari Birimler	22	22	44	37	39	164
	13,4%	13,4%	26,8%	22,6%	23,8%	100,0%
Adli Birimler	33	64	63	48	53	261
	12,6%	24,5%	24,1%	18,4%	20,3%	100,0%
Teknik Destek Birimleri	3	9	9	6	5	32
	9,4%	28,1%	28,1%	18,8%	15,6%	100,0%

Örnekleme yer alan polislerin sürekli değişen mevzuat sorusuna idari birimde çalışanlardan ; %13,4 ü Stres Oluşturmaz, %13,4 ü Biraz Stres, %26,8 i Orta Düzeyde Stres, %22,6 sı Stres, %23,8 i Çok Fazla Stres, adli birimlerde çalışanlardan %12,6 sı Stres Oluşturmaz, %24,5 i Biraz Stres, %24,1 i Orta Düzeyde Stres, %18,4 ü Stres, %20,3 ü Çok Fazla Stres teknik destek birimlerde çalışanlardan %9,4 ü Stres Oluşturmaz, %28,1 i Biraz Stres, %28,1 i Orta Düzeyde Stres, %18,8 i Stres, %15,6 sı Çok Fazla Stres şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.142. Birimler Yeni Ekipmanların Kullanımı İle İlgili Eğitim Eksikliği**

	Stres Oluşturmaz	Biraz Stres	Orta Düzeyde Stres	Stres	Çok Fazla Stres	Toplam
İdari Birimler	31	45	37	26	25	164
	18,9%	27,4%	22,6%	15,9%	15,2%	100,0%
Adli Birimler	54	91	65	33	19	262
	20,6%	34,7%	24,8%	12,6%	7,3%	100,0%
Teknik Destek Birimleri	5	11	8	6	2	32
	15,6%	34,4%	25,0%	18,8%	6,3%	100,0%



Örnekleme yer alan polislerin yeni ekipmanların kullanımıyla ilgili eğitim eksikliği sorusuna idari birimde çalışanlardan ; %18,9 u Stres Oluşturmaz, %27,4 ü Biraz Stres, %22,6 sı Orta Düzeyde Stres, %15,9 u Stres, %15,2 si Çok Fazla Stres, adli birimlerde çalışanlardan %20,6 sı Stres Oluşturmaz, %34,7 si Biraz Stres, %24,8 i Orta Düzeyde Stres, %12,6 sı Stres, %7,3 ü Çok Fazla Stres teknik destek birimlerde çalışanlardan %15,6 sı Stres Oluşturmaz, %34,4 ü Biraz Stres, %25,0 i Orta Düzeyde Stres, %18,8 i Stres, %6,3 ü Çok Fazla Stres şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.143. Birimler Görev Saatleri Dışında Kendimi Çalışmak Zorunda Hissetmem**

	Stres Oluşturmaz	Biraz Stres	Orta Düzeyde Stres	Stres	Çok Fazla Stres	Toplam
İdari Birimler	34	27	24	21	58	164
	20,7%	16,5%	14,6%	12,8%	35,4%	100,0%
Adli Birimler	59	40	40	44	77	260
	22,7%	15,4%	15,4%	16,9%	29,6%	100,0%
Teknik Destek Birimleri	6	7	5	2	12	32
	18,8%	21,9%	15,6%	6,3%	37,5%	100,0%

Örnekleme yer alan polislerin görev saatleri dışında kendimi çalışmak zorunda hissetmem sorusuna idari birimde çalışanlardan ; %20,7 si Stres Oluşturmaz, %16,5 i Biraz Stres, %14,6 sı Orta Düzeyde Stres, %12,8 i Stres, %35,4 ü Çok Fazla Stres, adli birimlerde çalışanlardan %22,7 sı Stres Oluşturmaz, %15,4 ü Biraz Stres, %15,4 ü Orta Düzeyde Stres, %16,9 u Stres, %29,6 sı Çok Fazla Stres teknik destek birimlerde çalışanlardan %18,8 i Stres Oluşturmaz, %21,9 u Biraz Stres, %15,6 sı Orta Düzeyde Stres, %6,3 ü Stres, %37,5 i Çok Fazla Stres şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.144. Birimler Yöneticilerle Olan İlişkim**

	Stres Oluşturmaz	Biraz Stres	Orta Düzeyde Stres	Stres	Çok Fazla Stres	Toplam
İdari Birimler	37	31	42	17	36	163
	22,7%	19,0%	25,8%	10,4%	22,1%	100,0%
Adli Birimler	92	66	35	35	33	261
	35,2%	25,3%	13,4%	13,4%	12,6%	100,0%
Teknik Destek Birimleri	9	10	4	5	4	32
	28,1%	31,3%	12,5%	15,6%	12,5%	100,0%

Örnekleme yer alan polislerin yöneticilerle olan ilişkim sorusuna idari birimde çalışanlardan ; %22,7 si Stres Oluşturmaz, %19,0 u Biraz Stres, %25,8 i Orta Düzeyde Stres, %10,4 ü Stres, %22,1 i Çok Fazla Stres, adli birimlerde çalışanlardan %35,2 sı Stres Oluşturmaz, %25,3 ü Biraz Stres, %13,4 ü Orta Düzeyde Stres, %13,4 u Stres, %12,6 sı Çok Fazla Stres teknik destek birimlerde çalışanlardan %28,1 ı Stres Oluşturmaz, %31,3 u Biraz Stres, %12,5 i Orta Düzeyde Stres, %15,6 sı Stres, %12,5 i Çok Fazla Stres şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.145. Birimler Halktan Gelen Olumsuz Değerlendirmeler ve Yorumlar**

	Stres Oluşturmaz	Biraz Stres	Orta Düzeyde Stres	Stres	Çok Fazla Stres	Toplam
İdari Birimler	32	40	33	19	41	165
	19,4%	24,2%	20,0%	11,5%	24,8%	100,0%
Adli Birimler	61	65	55	43	36	260
	23,5%	25,0%	21,2%	16,5%	13,8%	100,0%
Teknik Destek Birimleri	4	10	5	9	4	32
	12,5%	31,3%	15,6%	28,1%	12,5%	100,0%

Örnekleme yer alan polislerin halktan gelen olumsuz değerlendirmeler ve yorumlar sorusuna idari birimde çalışanlardan ; %19,4 ü Stres Oluşturmaz, %24,2 si Biraz Stres, %20,0 si Orta Düzeyde Stres, %11,5 i Stres, %24,8 i Çok Fazla Stres, adli birimlerde çalışanlardan %23,5 ı Stres Oluşturmaz, %25,0 i Biraz Stres, %21,2 si Orta Düzeyde Stres, %16,5 i Stres, %13,8 i Çok Fazla Stres teknik destek birimlerde çalışanlardan %12,5 i Stres Oluşturmaz, %31,3 u Biraz Stres, %15,6 sı Orta Düzeyde Stres, %28,1 i Stres, %12,5 i Çok Fazla Stres şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.146. Birimler Yöneticilerin Yapılan Hataları Ön Planda Tutması**

	Stres Oluşturmaz	Biraz Stres	Orta Düzeyde Stres	Stres	Çok Fazla Stres	Toplam
İdari Birimler	16	23	35	44	47	165
	9,7%	13,9%	21,2%	26,7%	28,5%	100,0%
Adli Birimler	37	51	35	48	90	261
	14,2%	19,5%	13,4%	18,4%	34,5%	100,0%
Teknik Destek Birimleri	2	7	4	10	9	32
	6,3%	21,9%	12,5%	31,3%	28,1%	100,0%

Örnekleme yer alan polislerin yöneticilerin yapılan hataları ön planda tutması sorusuna idari birimde çalışanlardan ; %9,7 si Stres Oluşturmaz, %13,9 u Biraz Stres, %21,2 si Orta Düzeyde Stres, %26,7 si Stres, %28,5 i Çok Fazla Stres, adli birimlerde çalışanlardan %14,2 si Stres Oluşturmaz, %19,5 i Biraz Stres, %13,4 ü Orta Düzeyde Stres, %18,4 ü Stres, %34,5 i Çok Fazla Stres teknik destek birimlerde çalışanlardan %6,3 i Stres Oluşturmaz, %21,9 u Biraz Stres, %12,5 i Orta Düzeyde Stres, %31,3 ü Stres, %28,1 i Çok Fazla Stres şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.147. Birimler Çalışma Saatlerinin Fazlalığı**

	Stres Oluşturmaz	Biraz Stres	Orta Düzeyde Stres	Stres	Çok Fazla Stres	Toplam
İdari Birimler	12	19	20	26	78	155
	7,7%	12,3%	12,9%	16,8%	50,3%	100,0%
Adli Birimler	11	36	28	47	129	251
	4,4%	14,3%	11,2%	18,7%	51,4%	100,0%
Teknik Destek Birimleri	3	6	6	6	10	31
	9,7%	19,4%	19,4%	19,4%	32,3%	100,0%

Örnekleme yer alan polislerin çalışma saatlerinin fazlalığı sorusuna idari birimde çalışanlardan ; %7,7 si Stres Oluşturmaz, %12,3 u Biraz Stres, %12,9 u Orta Düzeyde Stres, %16,8 i Stres, %50,3 ü Çok Fazla Stres, adli birimlerde çalışanlardan %4,4 ü Stres Oluşturmaz, %14,3 ü Biraz Stres, %11,2 si Orta Düzeyde Stres, %18,7 si Stres, %51,4 ü Çok Fazla Stres teknik destek birimlerde çalışanlardan %9,7 si Stres Oluşturmaz, %19,4 ü Biraz Stres, %19,4 ü Orta Düzeyde Stres, %19,4 ü Stres, %32,3 ü Çok Fazla Stres şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.148. Birimler İş Arkadaşlarıyla Olan İlişkilerim**

	Stres Oluşturmaz	Biraz Stres	Orta Düzeyde Stres	Stres	Çok Fazla Stres	Toplam
İdari Birimler	80	28	22	11	14	155
	51,6%	18,1%	14,2%	7,1%	9,0%	100,0%
Adli Birimler	137	62	26	17	9	251
	54,6%	24,7%	10,4%	6,8%	3,6%	100,0%
Teknik Destek Birimleri	18	8	5			31
	58,1%	25,8%	16,1%			100,0%

Örnekleme yer alan polislerin iş arkadaşlarıyla olan ilişkilerim sorusuna idari birimde çalışanlardan ; %51,6 sı Stres Oluşturmaz, %18,1 i Biraz Stres, %14,2 si Orta Düzeyde Stres, %7,1 i Stres, %9,0 u Çok Fazla Stres, adli birimlerde çalışanlardan %54,6 sı Stres Oluşturmaz, %24,7 si Biraz Stres, %10,4 ü Orta Düzeyde Stres, %6,8 i Stres, %3,6 sı Çok Fazla Stres teknik destek birimlerde çalışanlardan %58,1 i Stres Oluşturmaz, %25,8 i Biraz Stres, %16,1 i şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.149. Birimler İzinli Günlerde İş İle İlgili Aktiviteler**

	Stres Oluşturmaz	Biraz Stres	Orta Düzeyde Stres	Stres	Çok Fazla Stres	Toplam
İdari Birimler	17	20	33	27	58	155
	11,0%	12,9%	21,3%	17,4%	37,4%	100,0%
Adli Birimler	30	43	31	53	92	249
	12,0%	17,3%	12,4%	21,3%	36,9%	100,0%
Teknik Destek Birimleri	3	5	8	10	5	31
	9,7%	16,1%	25,8%	32,3%	16,1%	100,0%

Örnekleme yer alan polislerin izinli günlerde iş ile ilgili aktiviteler sorusuna idari birimde çalışanlardan ; %11,0 i Stres Oluşturmaz, %12,9 u Biraz Stres, %21,3 ü Orta Düzeyde Stres, %17,4 ü Stres, %37,4 ü Çok Fazla Stres, adli birimlerde çalışanlardan %12,0 si Stres Oluşturmaz, %17,3 ü Biraz Stres, %12,4 ü Orta Düzeyde Stres, %21,3 ü Stres, %36,9 u Çok Fazla Stres teknik destek birimlerde çalışanlardan %9,7 si Stres Oluşturmaz, %16,1 i Biraz Stres, %25,8 i Orta Düzeyde Stres, %32,3 ü Stres, %16,1 i Çok Fazla Stres şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.150. Birimler İş Yerinde Yazışmanın Çokluğu**

	Stres Oluşturmaz	Biraz Stres	Orta Düzeyde Stres	Stres	Çok Fazla Stres	Toplam
İdari Birimler	33	38	45	21	18	155
	21,3%	24,5%	29,0%	13,5%	11,6%	100,0%
Adli Birimler	54	66	40	39	50	249
	21,7%	26,5%	16,1%	15,7%	20,1%	100,0%
Teknik Destek Birimleri	6	8	5	11	1	31
	19,4%	25,8%	16,1%	35,5%	3,2%	100,0%

Örnekleme yer alan polislerin iş yerinde yazışmanın çokluğu sorusuna idari birimde çalışanlardan ; %21,3 ü Stres Oluşturmaz, %24,5 i Biraz Stres, %29,0 u Orta Düzeyde Stres, %13,5 i Stres, %11,6 sı Çok Fazla Stres, adli birimlerde çalışanlardan %21,7 si Stres Oluşturmaz, %26,5 i Biraz Stres, %16,1 i Orta Düzeyde Stres, %15,7 si ü Stres, %20,1 i Çok Fazla Stres teknik destek birimlerde çalışanlardan %19,4 ü Stres Oluşturmaz, %25,8 i Biraz Stres, %16,1 i Orta Düzeyde Stres, %35,5 i Stres, %3,2 si Çok Fazla Stres şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.151. Birimler İş Yerinde Sağlıklı Beslenememem**

	Stres Oluşturmaz	Biraz Stres	Orta Düzeyde Stres	Stres	Çok Fazla Stres	Toplam
İdari Birimler	35	29	29	26	36	155
	22,6%	18,7%	18,7%	16,8%	23,2%	100,0%
Adli Birimler	60	47	45	33	65	250
	24,0%	18,8%	18,0%	13,2%	26,0%	100,0%
Teknik Destek Birimleri	7	12	6	2	4	31
	22,6%	38,7%	19,4%	6,5%	12,9%	100,0%

Örnekleme yer alan polislerin iş yerinde sağlıklı beslenemem sorusuna idari birimde çalışanlardan ; %22,6 sı Stres Oluşturmaz, %18,7 si Biraz Stres, %18,7 si Orta Düzeyde Stres, %16,8 i Stres, %23,2 si Çok Fazla Stres, adli birimlerde çalışanlardan %24,0 ü Stres Oluşturmaz, %18,8 i Biraz Stres, %18,0 i Orta Düzeyde Stres, %13,2 si Stres, %26,0 sı Çok Fazla Stres teknik destek birimlerde çalışanlardan %22,6 sı Stres Oluşturmaz, %38,7 si Biraz Stres, %19,4 ü Orta Düzeyde Stres, %6,5 i Stres, %12,9 u Çok Fazla Stres şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.152. Birimler Fiziki Kondisyonu Korumak İçin Zaman Bulamamam**

	Stres Oluşturmaz	Biraz Stres	Orta Düzeyde Stres	Stres	Çok Fazla Stres	Toplam
İdari Birimler	23	45	32	18	36	154
	14,9%	29,2%	20,8%	11,7%	23,4%	100,0%
Adli Birimler	43	61	51	45	51	251
	17,1%	24,3%	20,3%	17,9%	20,3%	100,0%
Teknik Destek Birimleri	6	16	4	4	1	31
	19,4%	51,6%	12,9%	12,9%	3,2%	100,0%

Örnekleme yer alan polislerin fiziki kondisyonu korumak için zaman bulamamam sorusuna idari birimde çalışanlardan ; %14,9 u Stres Oluşturmaz, %29,2 si Biraz Stres, %20,8 i Orta Düzeyde Stres, %11,7 si Stres, %23,4 ü Çok Fazla Stres, adli birimlerde çalışanlardan %17,1 i Stres Oluşturmaz, %24,3 ü Biraz Stres, %20,3 ü Orta Düzeyde Stres, %17,9 u Stres, %20,3 ü Çok Fazla Stres teknik destek birimlerde çalışanlardan %19,4 ü Stres Oluşturmaz, %51,6 sı Biraz Stres, %12,9 u Orta Düzeyde Stres, %12,9 u Stres, %3,2 si Çok Fazla Stres şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.153. Birimler İş Kaynaklı Yorgunluk Bıkkınlık**

	Stres Oluşturmaz	Biraz Stres	Orta Düzeyde Stres	Stres	Çok Fazla Stres	Toplam
İdari Birimler	16	24	34	32	49	155
	10,3%	15,5%	21,9%	20,6%	31,6%	100,0%
Adli Birimler	33	50	35	58	75	251
	13,1%	19,9%	13,9%	23,1%	29,9%	100,0%
Teknik Destek Birimleri	3	5	9	9	5	31
	9,7%	16,1%	29,0%	29,0%	16,1%	100,0%

Örnekleme de yer alan polislerin iş kaynaklı yorgunluk bıkkınlık sorusuna idari birimde çalışanlardan ; %10,3 u Stres Oluşturmaz, %15,5 i Biraz Stres, %21,9 u Orta Düzeyde Stres, %20,6 s ı Stres, %31,6 s ı Çok Fazla Stres, adli birimlerde çalışanlardan %13,1 i Stres Oluşturmaz, %19,9 u Biraz Stres, %13,9 u Orta Düzeyde Stres, %23,1 i Stres, %29,9 u Çok Fazla Stres teknik destek birimlerde çalışanlardan %9,7 si Stres Oluşturmaz, %16,1 i Biraz Stres, %29,0 u Orta Düzeyde Stres, %29,0 u Stres, %16,1 i Çok Fazla Stres şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.154. Birimler İş İle İlgili Sağlık Problemleri (Bel,Bacak Ağrısı,v.b.)**

	Stres Oluşturmaz	Biraz Stres	Orta Düzeyde Stres	Stres	Çok Fazla Stres	Toplam
İdari Birimler	16	24	30	43	42	155
	10,3%	15,5%	19,4%	27,7%	27,1%	100,0%
Adli Birimler	29	46	54	55	66	250
	11,6%	18,4%	21,6%	22,0%	26,4%	100,0%
Teknik Destek Birimleri	4	6	9	10	2	31
	12,9%	19,4%	29,0%	32,3%	6,5%	100,0%



Örnekleme yer alan polislerin iş ile ilgili sağlık problemleri sorusuna idari birimde çalışanlardan ; %10,3 u Stres Oluşturmaz, %15,5 i Biraz Stres, %19,4 u Orta Düzeyde Stres, %27,7 sı Stres, %27,1 i Çok Fazla Stres, adli birimlerde çalışanlardan %11,6 sı Stres Oluşturmaz, %18,4 u Biraz Stres, %21,6 sı Orta Düzeyde Stres, %22,0 si Stres, %26,4 ü Çok Fazla Stres teknik destek birimlerde çalışanlardan %12,9 u Stres Oluşturmaz, %19,4 ü Biraz Stres, %29,0 u Orta Düzeyde Stres, %32,3 ü Stres, %6,5 i Çok Fazla Stres şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.155. Birimler Ailem ve Arkadaşlarımla İşimle İlgili Anlayış Göstermemeleri**

	Stres Oluşturmaz	Biraz Stres	Orta Düzeyde Stres	Stres	Çok Fazla Stres	Toplam
İdari Birimler	30	40	30	33	22	155
	19,4%	25,8%	19,4%	21,3%	14,2%	100,0%
Adli Birimler	77	60	46	34	33	250
	30,8%	24,0%	18,4%	13,6%	13,2%	100,0%
Teknik Destek Birimleri	12	11	4	3	1	31
	38,7%	35,5%	12,9%	9,7%	3,2%	100,0%

Örnekleme yer alan polislerin ailem ve arkadaşlarımla işimle ilgili anlayış göstermemeleri sorusuna idari birimde çalışanlardan ; %19,4 u Stres Oluşturmaz, %25,8 i Biraz Stres, %19,4 u Orta Düzeyde Stres, %21,3 ü Stres, %14,2 si Çok Fazla Stres, adli birimlerde çalışanlardan %30,8 i Stres Oluşturmaz, %24,0 u Biraz Stres, %18,4 ü Orta Düzeyde Stres, %13,6 sı Stres, %13,2 si Çok Fazla Stres teknik destek birimlerde çalışanlardan %38,7 si Stres Oluşturmaz, %35,5 i Biraz Stres, %12,9 u Orta Düzeyde Stres, %9,7 si Stres, %3,2 si Çok Fazla Stres şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.156. Birimler Emniyet Teşkilatında Görevimi Büyük Ölçüde Parasal Kaygılarla Yapıyorum**

	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Çekimserim	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
İdari Birimler	39	34	36	32	24	165
	23,6%	20,6%	21,8%	19,4%	14,5%	100,0%
Adli Birimler	82	63	40	51	26	262
	31,3%	24,0%	15,3%	19,5%	9,9%	100,0%
Teknik Destek Birimleri	4	7	6	10	5	32
	12,5%	21,9%	18,8%	31,3%	15,6%	100,0%

Örnekleme yer alan polislerin Emniyet Teşkilatında görevimi büyük ölçüde parasal kaygılarla yapıyorum sorusuna idari birimde çalışanlardan ; %23,6 sı Hiç Katılmıyorum, %20,6 sı Katılmıyorum, %21,8 i Çekimserim, %19,4 ü Katılıyorum, %14,5 i Kesinlikle Katılıyorum, adli birimlerde çalışanlardan %31,3 ü Hiç Katılmıyorum, %24,0 ü Katılmıyorum, %15,3 ü Çekimserim, %19,5 i Katılıyorum, %9,9 u Kesinlikle Katılıyorum teknik destek birimlerde çalışanlardan %12,5 i Hiç Katılmıyorum, %21,9 u Katılmıyorum, %18,8 i Çekimserim, %31,3 ü Katılıyorum, %15,6 sı Kesinlikle Katılıyorum şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.157. Birimler Yaptığım İşe Göre Karşılığında Aldığım Maaşın Miktarı**

	Hiç Tatmin Etmiyor	Yeterince Tatmin Etmiyor	Orta Derecede Tatmin Ediyor	Oldukça Tatmin Ediyor	Tamamen Tatmin Ediyor	Toplam
İdari Birimler	27	42	57	20	10	156
	17,3%	26,9%	36,5%	12,8%	6,4%	100,0%
Adli Birimler	51	56	98	25	18	248
	20,6%	22,6%	39,5%	10,1%	7,3%	100,0%
Teknik Destek Birimleri		10	12	6	3	31
		32,3%	38,7%	19,4%	9,7%	100,0%

Örnekleme yer alan polislerin yaptıkları işe göre karşılığında aldıkları maaşın miktarı sorusuna idari birimde çalışanlardan ; %17,3 ü Hiç tatmin Etmiyor, %26,9 u Yeterince Tatmin Etmiyor, %36,5 i Orta Derecede Tatmin Ediyor, %12,8 i Oldukça Tatmin Ediyor, %6,4 ü tamamen Tatmin Ediyor, adli birimlerde çalışanlardan %20,6 sı Hiç tatmin Etmiyor, %22,6 sı Yeterince Tatmin Etmiyor, %39,5 i Orta Derecede Tatmin Ediyor, %10,1 i Oldukça Tatmin Ediyor, %7,3 ü tamamen Tatmin Ediyor teknik destek birimlerde çalışanlardan %32,3 ü Yeterince Tatmin Etmiyor, %38,7 si Orta Derecede Tatmin Ediyor, %19,4 ü Oldukça Tatmin Ediyor, %9,7 si tamamen Tatmin Ediyor şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.158. Birimler Mesleğimin Bana Verdiği Kişisel Gelişme İmkani**

	Hiç Tatmin Etmiyor	Yeterince Tatmin Etmiyor	Orta Derecede Tatmin Ediyor	Oldukça Tatmin Ediyor	Tamamen Tatmin Ediyor	Toplam
İdari Birimler	36	53	40	19	8	156
	23,1%	34,0%	25,6%	12,2%	5,1%	100,0%
Adli Birimler	38	73	95	32	10	248
	15,3%	29,4%	38,3%	12,9%	4,0%	100,0%
Teknik Destek Birimleri	6	9	13	2	1	31
	19,4%	29,0%	41,9%	6,5%	3,2%	100,0%

Örnekleme yer alan polislerin mesleğimin bana verdiği kişisel gelişme imkanı sorusuna idari birimde çalışanlardan ; %23,1 i Hiç tatmin Etmiyor, %34,0 ü Yeterince Tatmin Etmiyor, %25,6 sı Orta Derecede Tatmin Ediyor, %12,2 si Oldukça Tatmin Ediyor, %5,1 i tamamen Tatmin Ediyor, adli birimlerde çalışanlardan %15,3 ü Hiç tatmin Etmiyor, %29,4 ü Yeterince Tatmin Etmiyor, %38,3 ü Orta Derecede Tatmin Ediyor, %12,9 u Oldukça Tatmin Ediyor, %4,0 ü tamamen Tatmin Ediyor teknik destek birimlerde çalışanlardan %19,4 ü Hiç tatmin Etmiyor, %29,0 u Yeterince Tatmin Etmiyor, %41,9 u Orta Derecede Tatmin Ediyor, %6,5 i Oldukça Tatmin Ediyor, %3,2 si tamamen Tatmin Ediyor şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.159. Birimler Amirlerimden Gördüğüm Destek ve Rehberlik**

	Hiç Tatmin Etmiyor	Yeterince Tatmin Etmiyor	Orta Derecede Tatmin Ediyor	Oldukça Tatmin Ediyor	Tamamen Tatmin Ediyor	Toplam
İdari Birimler	33	36	46	24	16	155
	21,3%	23,2%	29,7%	15,5%	10,3%	100,0%
Adli Birimler	46	48	67	55	30	246
	18,7%	19,5%	27,2%	22,4%	12,2%	100,0%
Teknik Destek Birimleri	5	9	12	3	2	31
	16,1%	29,0%	38,7%	9,7%	6,5%	100,0%

Örnekleme yer alan polislerin Amirlerimden gördüğüm destek ve rehberlik sorusuna idari birimde çalışanlardan ; %21,3 ü Hiç tatmin Etmiyor, %23,2 si Yeterince Tatmin Etmiyor, %29,7 si Orta Derecede Tatmin Ediyor, %15,5 i Oldukça Tatmin Ediyor, %10,3 ü tamamen Tatmin Ediyor, adli birimlerde çalışanlardan %18,7 si Hiç tatmin Etmiyor, %19,5 i Yeterince Tatmin Etmiyor, %27,2 si Orta Derecede Tatmin Ediyor, %22,4 ü Oldukça Tatmin Ediyor, %12,2 si tamamen Tatmin Ediyor teknik destek birimlerde çalışanlardan %16,1 i Hiç tatmin Etmiyor, %29,0 u Yeterince Tatmin Etmiyor, %38,7 si Orta Derecede Tatmin Ediyor, %9,7 si Oldukça Tatmin Ediyor, %6,5 i tamamen Tatmin Ediyor şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.160. Birimler Kural ve Prosedürlerin Çoğunun İş Yapmayı Kolaylaştırması**

	Hiç Tatmin Etmiyor	Yeterince Tatmin Etmiyor	Orta Derecede Tatmin Ediyor	Oldukça Tatmin Ediyor	Tamamen Tatmin Ediyor	Toplam
İdari Birimler	33	50	48	15	10	156
	21,2%	32,1%	30,8%	9,6%	6,4%	100,0%
Adli Birimler	72	72	70	23	11	248
	29,0%	29,0%	28,2%	9,3%	4,4%	100,0%
Teknik Destek Birimleri	4	12	13	1	1	31
	12,9%	38,7%	41,9%	3,2%	3,2%	100,0%

Örnekleme yer alan polislerin kural ve prosedürlerin çoğunun iş yapmayı kolaylaştırması sorusuna idari birimde çalışanlardan ; %21,2 si Hiç tatmin Etmiyor, %32,1 i Yeterince Tatmin Etmiyor, %30,8 i Orta Derecede Tatmin Ediyor, %9,6 si Oldukça Tatmin Ediyor, %6,4 ü tamamen Tatmin Ediyor, adli birimlerde çalışanlardan %29,0 u Hiç tatmin Etmiyor, %29,0 u Yeterince Tatmin Etmiyor, %28,2 si Orta Derecede Tatmin Ediyor, %9,3 ü Oldukça Tatmin Ediyor, %4,4 ü tamamen Tatmin Ediyor teknik destek birimlerde çalışanlardan %12,9 u Hiç tatmin Etmiyor, %38,7 si Yeterince Tatmin Etmiyor, %41,9 u Orta Derecede Tatmin Ediyor, %3,2 si Oldukça Tatmin Ediyor, %3,2 si tamamen Tatmin Ediyor şeklinde belirttikleri görülmüştür.

**Tablo.161. Birimler Mesleğimin Bana Sağladığı Güvenlik Derecesi**

	Hiç Tatmin Etmiyor	Yeterince Tatmin Etmiyor	Orta Derecede Tatmin Ediyor	Oldukça Tatmin Ediyor	Tamamen Tatmin Ediyor	Toplam
İdari Birimler	25	37	48	27	19	156
	16,0%	23,7%	30,8%	17,3%	12,2%	100,0%
Adli Birimler	43	54	79	50	23	249
	17,3%	21,7%	31,7%	20,1%	9,2%	100,0%
Teknik Destek Birimleri	4	8	13	3	3	31
	12,9%	25,8%	41,9%	9,7%	9,7%	100,0%

Örnekleme yer alan polislerin mesleğimin bana sağladığı güvenlik derecesi sorusuna idari birimde çalışanlardan ; %16,0 sı Hiç tatmin Etmiyor, %23,7 si Yeterince Tatmin Etmiyor, %30,8 i Orta Derecede Tatmin Ediyor, %17,3 ü Oldukça Tatmin Ediyor, %12,2 si tamamen Tatmin Ediyor, adli birimlerde çalışanlardan %17,3 ü Hiç tatmin Etmiyor, %21,7 si Yeterince Tatmin Etmiyor, %31,7 si Orta Derecede Tatmin Ediyor, %20,1 i Oldukça Tatmin Ediyor, %9,2 si tamamen Tatmin Ediyor teknik destek birimlerde çalışanlardan %12,9 u Hiç tatmin Etmiyor, %25,8 i Yeterince Tatmin Etmiyor, %41,9 u Orta Derecede Tatmin Ediyor, %9,7 si Oldukça Tatmin Ediyor, %9,7 si tamamen Tatmin Ediyor şeklinde belirttikleri görülmüştür.

## 7. SONUÇ VE ÖNERİLER

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, 2001, s. 47).

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.

Araştırmamızın başında bazı hipotezler belirlenmiştir. Öncelikle çalışanların hangi örgütsel stres kaynağından daha fazla etkilendiği tespit edilmiştir. “Bazı personele farklı kuralların uygulandığı hissi ile tutarsız yönetim anlayışı” çalışanlar için en yüksek stres faktörü olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla dış stres faktörleri yerine kurum yöneticilerine olumsuz davranış ve performansları sebebiyle kurum çalışanları büyük bir stres durumu ile karşı karşıya gelmektedir.

Emniyet çalışanları personel yetersizliğinden şikayet ettiklerini, iş yapmada formalitelerin çokluğu ve bunlar yüzden görev saatleri dışında da kendilerini çalışmak zorunda hissettiklerini belirtmektedirler.

İş kaynaklı stres faktörlerine bakıldığında ise bariz bir fark ile personel, çalışma saatlerinin fazlalığı ve izinli günlerde iş ile ilgili aktiviteleri en yüksek stres durumu olarak ifade etmekte ve yine bunun sonucu olan ailesi ile arkadaşlarıyla geçirecek yeterli zaman bulamamasını da yine eş değer birer stres durumu olarak vurgulamaktadır.

Gerek örgütsel ve gerekse iş kaynaklı stres kaynaklarının tamamı düşünüldüğünde, personelin aşırı çalışması ve hatta hakkı olan izin ve istirahatlarını bile kullanamaması en yüksek stres kaynağı olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sonuçlar da 2. ve 3. hipotezlerimizi doğrulamaktadır.

Çalışanlar, yaptıkları işin karşılığında aldıkları ücretin yeterliliği sorusuna verdikleri yaklaşık %63 oranında yeterince ve orta derecede tatmin ediyor cevabı ile beklenen aksine ücret yetersizliğinden şikayetçi olmadıklarını belirtmişlerdir. Bu sebeple 4.hipotezimiz ret edilmektedir.

Çalışmanın bulgular kısmında ayrıntılı belirtildiği üzere, ankete katılan amir ve memur sınıfı personelin verdikleri cevaplar özellikle bazı önermelerde bariz farklar içermektedir. Memur sınıfının stres kaynakları daha fazla ve stres yükü daha ağırdır. Öyle ki teşkilatta amir sınıfı sayısının memur sayısına göre çok az ve özellikle Diyarbakır gibi şark illerinde çok yetersiz kalması ve amir sınıfı personelin çalışma saatleri ile iş anında yetki ve sorumluluğunun da fazlalığı sebebiyle stres yükünün fazla olması beklenirken yüksek stres önerme sonuçlarında memur sınıfı daha fazla stres yüklü gözükmektedir. Buna rağmen eğitim seviyesinin amir sınıfında yüksek olmasına rağmen, kurum dışında çalışma olanağı olsa bile Emniyet Teşkilatında çalışmak istemesi, Emniyet Teşkilatının çalışmak için mükemmel bir yer olduğunu düşünmesi, teşkilatın geleceğini çok düşünüyor olması ve Dünya'ya gelse yine polis olma isteği gibi durumlarda memur sınıfından anlamlı farklı sonuçlar içermekte ve amir sınıfının kurumsal bağlılığına vurgu yapmaktadır. Böylece 7. ve 8. hipotezlerimiz doğrulanmaktadır.

Çalışmaya katılan personelin çalıştığı birimlere göre stres kaynakları ve stres yüküne bakıldığında, gerek yaptığı işin ortam, şartları ve çeşidi sebebiyle ve gerekse sürekli yapılan aynı işin getirdiği kaçınılmaz olumsuz etkileriyle verdikleri

cevaplardan özellikle bazı önermelerde bariz farklar içermektedir. Aynı kurumda ve eş değer rütbelerde çalışan personel arasında çalıştığı birim farkından dolayı bir birim çalışanlarının yüksek stres kaynağı gördüğü bir önermede diğer iki birimde çalışanların çok etkilenmediği gözlenmektedir. Örneğin yapılan işin farklılığı ve dış faktörlerin çok etkili olması sebebiyle adli birim çalışanlarında, personel yetersizliği ile çalışma saatlerinin fazlalığı diğer birim çalışanlarına göre anlamlı farklılık arz etmektedir. Bu sebeple 5.,6., 9. ve 10. hipotezler de kabul edilmektedir.

Araştırmamızdan çıkan sonuçlar, kaynaklardan edinilen bilgiler, özellikle bu uygulama sırasında 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 bilinmelidir 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 öğrenmek 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 ve bazen sorunların örtülmesi veya itilmesine sebep olabilir. Daha ziyade, kişisel gelişim, 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.



- 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, sıkıntılarına çözüm bulmak üzere bu büro amirliklerine başvurmaktan kaçındıkları görülmektedir. 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.

- 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. 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.

- Polis Eğitim Kurumlarına polis adayları 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 ciddiyle uygulanarak değerlendirilmelidir.

- Stresi azaltmak için, ekip çalışmasının yararlı olduğu da bilinmektedir. Tek başına yüklenilen 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.

- 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.

- 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 (Akalin, 1989).

- 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.

Çalışanların iş stres düzeylerinin farklı örgütler ve kişisel-mesleki değişkenler açısından karşılaştırılması ile stres tutum ve seviyelerinin tüm demografik özelliklerin değişkenleri ile incelenmesi araştırmada eksikliği görülen bir konudur. İleride yapılacak bir araştırmada tüm değişkenlerin işlenmesi ve polislerin stres durumlarının farklı örgüt ve çalışanları ile karşılaştırması çok yararlı olabilecektir.

Bu araştırmanın verileri sadece Diyarbakır İlinde 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 arttıracak gibi Emniyet Mensuplarının stres durumlarının bölgesel farklılıklarının olup olmadığının tespiti için farklı bölgelerde benzer çalışmanın yapılması kurum politikalarının düzenlenmesinde çok yararlı olacaktır..

## K A Y N A K L A R

- Akalın, A. (1989), *Stres ve Polis*. Uzmanlık Tezi, Türkiye Ortadoğu Amme İdaresi, Kamu Yönetimi Uzmanlık Programı, Ankara.
- Akat, İ., Budak, G., Budak, G., (1999), *İşletme Yönetimi*. İzmir: Fakülteler Yayınevi.
- Akat, i., Budak, G., Budak, G., (1997), *İşletme Yönetimi*. İzmir : Beta Basım Yayım.
- Akgündüz, S., (2006), *Örgütsel Stres Kaynaklarının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi Ve Banka Çalışanları İçin Yapılan Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akman, S., (2004), *Stresin Nedenleri Ve Açıklayıcı Kuramlar*, Türk Psikoloji Dergisi, (34-35), 40-55.
- Aksu, A. A., Aktaş, A., (2005), *Job Satisfaction of Managers in Tourism Cases i the Antalya Region of Turkey* . Managerial Auditing Journal, 20 (5).
- Aktaş, A., Aktaş, R., (1992), *İş Stresi*. Verimlilik Dergisi, 1, (7-9)
- Alanyalı, K.İ., (2006), *Örgütsel Stres Kaynaklarının İş Tatminine Olan Etkilerinin Tükenmişlik Ve Dinçlik (Coşku) Etkileri Bağlamında İncelenmesi (Uygulamalı Bir Araştırma)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Arıkanlı, A., Ulubaş, B., (2004), *Yönetim: Yönetim Fonksiyonları ve Yönetici Davranışları*. Ankara : Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı Yayınları.

- Arpacı, F., (2005),. *Sekreterlerin Çalıştıkları Yöneticinin Kademesine Göre Stres Kaynaklarının İncelenmesi*. Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi, 17, (32)
- Artan, İ. (1986), *Örgütsel Stres Kaynakları ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama*. İstanbul: Özgün Matbaacılık.
- Aslantaş, A. (2001), *Emniyet Teşkilatında Stres Kaynakları ve Yönetimi (Nevşehir uygulaması)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, Sakarya.
- Aydın, Ş., (2004), *Otel İşletmelerinde Örgütsel Stres Faktörleri: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Uygulaması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Aydın, M., Yıldız, M., (2000), *Yirmi birinci Yüzyılda Polis, Temel Sorunlar, Çağdaş Yaklaşımlar*, Cerrah İ., Semiz, E. (Eds.). Ankara: Sibel Matbaası.
- Aydın, A.H., (1996), *Polis Meslek Hukuku*, Ankara.
- Aydın, İ., (2008), *İş Yaşamında Stres*, Ankara: Pegem Yayınları.
- Aytaç, S., (2006), *Çalışma Yaşamında Kadın*. 17.12.2009, <http://www20.uludag.edu.tr/>
- Aytaç, Ö., (2004), *Günümüz Türk Polisi, Cumhuriyetimizin 80. Yılında Polisin Dünyü, Bugünü, Yarını Panel Bildirileri*. Ankara.
- Basaran, İ.E., (2000), *Örgütsel Davranış*. Ankara : Feryal Matbaa
- Balay, R., (2000), *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara : Nobel Yayın.
- Balay, R., (2000), *Örgütsel Bağlılık Ölçeği*

- Balcı, A., (2000), *Öğretim Elemanlarının İş Stresi: Kuram ve Uygulamalar*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Baltaş, A. ve Baltas, Z.(1996). *Stres ve Başa çıkma Yolları*. (15.Baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi A.Ş.
- Bilen, A., Gökçen, B. (1997), *Trafik Şube Personelinin Sorunlarının Araştırılması*. *Polis Dergisi*, 4(11), 39-47.
- Braham, J., (1998), *Stres Yönetimi, Ateş Altında Sakin Kalabilmek*. (Çev.: Vedat G. Diker). İstanbul: Hayat Yayınları.
- Bingöl, D., Naktiyok, A., (2001), *Yönetici Akademisyenlerin Temel Stres Kaynakları ve Stresle Mücadele Teknikler.*, 9.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler, 24-26 Mayıs.
- Birinci, A., (1999), *Türk Emniyet Teşkilatında İlkler*. *Polis Bilimleri Dergisi*, C.1, S.3, s. 9-16.
- Cam, E., (2004), *Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar*. b.t.,[http://www.insanbilimleri.com/makaleler/psikoloji/Calisma\\_Yasam.htm](http://www.insanbilimleri.com/makaleler/psikoloji/Calisma_Yasam.htm)
- Can, H., (1997), *Organizasyon ve Yönetim*. Ankara : Siyasal Kitabevi.
- Ceyhun, G.Ç., (2006), *Gemi Adamlarının Stres ve İş Doyumları Arasındaki İlişkinin Tespiti: Bir Denizcilik Şirketinde Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Constant, T. (2000), *Not So Obvious Police Stres*. 17.08.2009, <http://www.tearsofacop.com/police/articles/constant.html>.
- Cüceloğlu, D., (1998), *İnsan ve Davranışı* (8.basım). İstanbul : Remzi Kitapevi.

Çalışkan, İ., (2006), *Polislerin İş Düzeyleri ve Bazı Değişkenlere Göre Stresle Başa Çıkma Tarzlarının Karşılaştırılması(Adana Uygulaması)*.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana

Çıngı, H. (1994). *Örneklem Kuramı* (2. Baskı). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Fen Fakültesi Yayınları.

Dağ, H., (2000), *Emniyet Teşkilatında Kurum İçi İletişimin Değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, TODAİE, Ankara.

Doğaslan, T., (2005), *Emniyet Teşkilatında Rehberlik ve Danışma Hizmetleri*. Çağın Polisi Dergisi, S.39, s.45.

Ekinci, H., Ekici, S., (2003), *İşletmelerde Örgütsel Stres Yönetim Stratejisi Olarak Sosyal Desteğin Rolüne İlişkin Görgül Bir Araştırma*. Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 27(1).

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

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

Emniyet Genel Müdürlüğü Trafik Hizmetleri Başkanlığı Trafik Araştırma Merkezi Müdürlüğü (1999), *Stres Tarama Çalışması*. Ankara: Başbakanlık Basımevi

Emniyet Genel Müdürlüğü APK Daire Başkanlığı, (b.t.) *Poliste İş Doyumu, Örgüte Bağımlılık ve Polislik Tutum Ölçekleri*.

Emniyet Genel Müdürlüğü Eğitim Daire Başkanlığı, (b.t.) *Poliste Tutum Ölçeği*

Erdem, F., (1992), *Fiziksel Çevre Stresörleri ve İş Görenlerin Üzerinde Bir Uygulama*. Verimlilik Dergisi, 2.(11-14).

- Erdoğan, İ., (1996), *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İstanbul : Avcıol Basım Yayın.
- Erdoğan, İ., (1996), *İşletmelerde Davranış*. İstanbul : İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını.
- Eren, E., (1998), *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul :Beta Yayınevi.
- Eren, E., (2004), *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul :Beta Yayınevi.
- Eren G. G., Ö. A. B., (2005), *Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi*. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14 (1). 7-11.
- Erkmen, T., Şencan, H., (1994), *Örgüt kültürünün iş doyumunu üzerindeki etkisinin otomotiv sanayinde faaliyet gösteren farklı büyüklükteki iki işletmede araştırılması*. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi. 23 (2), 107-125
- Eroğlu, F., (2000), *Davranış Bilimleri*. İstanbul : Beta Basım Yayım.
- Eroğlu, F., (1996), *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Ertekin, Y., (1993), *Stres ve Yönetim*. Ankara : TODAİE Yayını.
- Ferik, F., (2002), *Öz Yeterliliğe Bağlı Olarak Personel Güçlendirme ve İş Tatmini, Örgüte Bağlılık, Personel Devri Arasındaki İlişkiler*. İstanbul.
- Fındıklı, R., (2001), *Meslek Olgusu ve Polislik Mesleğinin Özellikleri*. Cerrah, İ., Semiz, E. (Eds.). Ankara : Güner Matbaası.
- Geleri, A., (2003), *Önleyici Polislik*. Ankara : Seçkin Yayıncılık.
- Göze, A., (1986), *Siyasal Düşünceler ve Yönetimler*. İstanbul :Beta Basım Yayım.



- Gezer, N., (1998), *Muğla İl Merkezindeki Sağlık Kuruluşlarında Çalışan Hemşirelerde İş Doyumu ve Stres*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Göküş, Ö.R., (2002), *Emniyet Teşkilatında Stres Durumları ve Başa Çıkma Yolları*. Çağın Polisi Dergisi, S.9, s.12-15.
- Güçlü, N., (2001), *Stres Yönetimi* . Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 21(1) 9-14
- Güner, P. (1999), *Evre I-II Meme Kanseri Tanısı Alan Hastalara Uygulanan Problem Çözme Eğitiminin Anksiyete Depresyon, Umutsuzluk Ve Baş Etme Biçimine Etkisi*. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Güney, S., Ayhan, D., (1997), *Kamu ve Özel Sektördeki Tepe Yöneticilerinin İşle İlgili Stres Kaynaklarının Karşılaştırılması*. Verimlilik Dergisi, 2.(17-21)
- Hafızoğulları, Z., (1995), *İnsan Hakları, Polis Görevi ve Yetkisi*. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.44, S.1-4, s.565-585.
- Işıkkhan, V.(2004). *Çalışma Hayatında Stres ve Başa Çıkma Yolları*. (3.Baskı). Ankara: Sandal Yayınları.
- İçişleri Bakanlığı (1995), 19.10.1995 tarih ve 231771 sayılı "*Emniyet Hizmetleri Sınıfı Personelinin Çalışma Saatlerine İlişkin Esaslar*" Genelgesi.
- İmirlioğlu, İ., (2009), *Emniyet Teşkilatı ve Stres*. Polis Dergisi, 7(11), 41-46
- Kahn, L. R., Katz, D., (1977), *Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi*. (Çev:Halil Can ve Yavuz Bayar). Ankara : Doğan Basımevi.
- Karakaş, M., (2004), *Türk Polisinin Mesleki Sorunları*. *Polis Dergisi*. 159.Yıl Özel Sayısı, EGM Basımevi, S.39. s.264-271.

Keskin, H., Erdil, O., İmamoğlu, Z., Erat, S., (2004), *Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama*. Doğuş Üniversitesi Dergisi, 5(1). s.15.

Keskin, A., (2006), *Motivasyon ve Dikkatin Öğrenme Üzerine Etkisi*, 07.09.2009, <http://www.egitim.aku.edu.tr/motivasyondikkat1.pdf>

Koçel, T., (1999), *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul : Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

Kuyaksil, A., (2000), *55.Yılda Polis Teşkilatının Tarihçesi, Kolluk Kavramı ve Günümüzde Emniyet Teşkilatı*. Polis Dergisi, EGM Basımevi, S.22, s.2-25.

Luks, S. A., Savery, K.L., (2001), *The Relationship Between Empowerment, Job Satisfaction and Reported Stress Levels: Some Australian Evidence.. Leadership & Organization Development Journal*, 22(3). (12-16)

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

Norfolk, D., (1996), *ş Hayatında Stres*, İstanbul : Form Yayınları

Özdemir, A., *Emniyet Teşkilatı Yönetim Stilllerinin Organizasyon Üzerindeki Etkileri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. ABD. Lyon 3 Üniversitesi.

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

Peşkiroğlu, N., (1994), *Örgütsel Çatışma Yönetimi ve Verimlilik*. Verimlilik Dergisi. 3. (18-22)

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

- Roskies, E., (1994), *Stresle Başa Çıkma Kendimizle Olumlu Diyalog*. Çev. N.H.Şahin, Ankara :Türk Psikologları Derneği Yayınları.
- Sabuncuoğlu, Z., Tüz, M., (2001), *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Saldamlı, A., (1999), *Otel İşletmelerinde Stres Kaynakları ve Çalışanlar Üzerindeki Etkileri*. Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Saldamlı, A., (2003), *Otel İşletmelerinde Stres Kaynakları ve Çalışanlar Üzerindeki Etkileri: Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerinde Bir Uygulama*. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 6(6). s.16-19
- Silah, M., (2005), *Endüstride Çalışma Psikolojisi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Sönmez, N., (2001), *Disiplin Hukuku*. Ankara : EGM Polis Akademisi Başkanlığı Yayınları.
- Şaher, N., Küçükarslan, M., Gültekin, E., Tuna M., Çelik S., Özlü D., (2000), *Stres ve Baş etme Yolları*. Ankara: Emniyet Genel Müdürlüğü Sağlık İşleri Daire Başkanlığı Ruh Sağlığı Merkezi Yayınları, Yayın No:2.
- Şahin, N., (1998), *Stresle Başa Çıkma: Olumlu Bir Yaklaşım*. (3. Basım). Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Şahin, N. ve Durak, A., (1997), *Bir Özel Hastahane Sağlık Personelinde İş Doyumu ve Stres*. Türk Psikoloji Dergisi, 12 (39), 57-71
- Şenyiğit, G., (2004), *Çalışma Hayatında Stres*. Verimlilik Dergisi, 3.(8-12).
- Taştan B. S., (2006), *Stres ve Stres Yönetimi*, 09.10.2009,

[http://www.insankaynaklari.com/CN/index001.asp?page=51&SectionId=3&ShoAs=ON&PL=8&F\\_Konu=&GrpB=5](http://www.insankaynaklari.com/CN/index001.asp?page=51&SectionId=3&ShoAs=ON&PL=8&F_Konu=&GrpB=5).

Tural, N., (1994), *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Stres Kaynakları, Stres Tepkileri ve Stresle Baş etme Yolları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

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

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

Tutar, H., (2000), *Kriz ve Stres Ortamında Yönetim*. İstanbul: Hayat Yayıncılık

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

Tüzel, Y., (2002), *Örgütsel Stres Kaynaklarının İş Tatminine Etkisi Bankalarda Yapılan Bir Araştırma*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

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

Yağcı, Y., (2006), *Bilgi ve Belge Uzmanlarının Organizasyonel Çalışmalarında Bir Olgusu: Stres*. 07.11.2009, <http://www.kutuphaneci.org.tr/web/note.php>.

Yaşar, Y., (2003), *Polis Meslek Hukuku*. Ankara: Başkent Klîşe Matbaacılık.

Yüksel, Ö., (1998), *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara : Gazi Kitabevi

<http://www.acilveilkuyardim.com/acilbakim/krizstres.htm> (bt.)

3870 Sayılı Emniyet Teşkilatı Rütbe Esaslarının Değ.Hakkındaki Kanun, (1993).

**Ek-1: Araştırmada Kullanılan Anket Formu**

<b>EMNİYET TEŞKİLATINDA STRES FAKTÖRLERİ VE BUNLARIN ÇALIŞANLARA ETKİSİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ ANKETİ</b>
<p>Deđerli MeslektaŐlarım,</p> <p>Bu araştırmanın genel amacı; Emniyet TeŐkilatında stres faktörleri ile bunların çalıŐanların iŐ tatmini, bireysel verimlilikleri ve kurumsal bağlılıkları üzerine etkilerini ölçmektir.</p> <p>Anket 5 bölümden oluŐmaktadır. Ankete adınızı, soyadınızı veya diğer bilgilerinizi yazmanıza gerek yoktur.</p> <p>Araştırma tamamen bilimsel bir amaç taŐımaktadır. Dolduracağınız anket hiçbir kimse ya da kuruma verilmeyecek, yalnızca araştırmacı tarafından kullanılacaktır.</p> <p>Araştırmanın amacına ulaŐması, ağıklamaların ve anket sorularının dikkatlice okunmasına, cevapların özenle sečilmesine ve soruların cevapsız bırakılmamasına bağlıdır.</p> <p>Yođun çalıŐma tempunuz içersinde araştırma etkinliklerine yardım amacıyla zaman ayırdığımız için Őimdiden teŐekkür ederim. Saygılarımla.</p> <p style="text-align: center;">Orhan AKGÜN BaŐkomiser Beykent Üniversitesi Yüksek Lisans Öğrencisi</p>

## 1. Örgütsel Stres

Aşağıdaki ifadeler polislik mesleğine ait çeşitli yönleri yansıtmaktadır. Son bir yıl içerisinde aşağıdaki ifadelerle belirtilen durumların sizde ne kadar stres oluşturduğunu aşağıda belirtilen ölçeği kullanarak işaretleyiniz.

	Stres oluşturmaz	Biraz stres	Orta düzeyde stres	Stres	Çok fazla stres
1. Kendimi çalıştığım kuruma sürekli kanıtlama düşüncesi	1	2	3	4	5
2. İdari görevlerin çok fazla olması	1	2	3	4	5
3. Halk nezdinde iyi polis imajını sürdürme gayreti	1	2	3	4	5
4. Bazı personele farklı kuralların uygulandığı hissi	1	2	3	4	5
5. Sürekli değişen kurum politikası	1	2	3	4	5
6. Personel yetersizliği	1	2	3	4	5
7. İş yapmada formalitelerin çokluğu	1	2	3	4	5
8. Sürekli değişen mevzuat	1	2	3	4	5
9. Yeni ekipmanların kullanımı ile ilgili eğitim eksikliği	1	2	3	4	5
10. Görev saatleri dışında kendimi çalışmak zorunda hissetmem	1	2	3	4	5
11. Yöneticiler ile olan ilişkilerim	1	2	3	4	5
12. Tutarsız yönetim anlayışı	1	2	3	4	5
13. Kaynak (ödenek, ekipman, vs.) eksikliği	1	2	3	4	5
14. Halktan gelen olumsuz değerlendirmeler ve yorumlar	1	2	3	4	5
15. Hastalandığımda çalışma arkadaşlarımdan bana olan olumsuz bakışı	1	2	3	4	5
16. Yöneticilerin yapılan hataları ön planda tutması	1	2	3	4	5
17. Adli sorumluluk	1	2	3	4	5
18. Yaptığım işten dolayı hesap verme zorunluluğu	1	2	3	4	5

## 2. İş Kaynaklı Stres

Aşağıdaki ifadeler polislik mesleğine ait çeşitli yönleri yansıtmaktadır. Son bir yıl içerisinde aşağıdaki ifadelerle belirtilen durumların sizde ne kadar stres oluşturduğunu aşağıda belirtilen ölçeği kullanarak işaretleyiniz.

	Stres oluşturmaz	Biraz stres	Orta düzeyde stres	Stres	Çok fazla stres
19. Çalışma saatlerinin fazlalığı	1	2	3	4	5
20. İş arkadaşlarımla olan ilişkilerim	1	2	3	4	5
21. İşten dolayı yaralanma riski	1	2	3	4	5
22. İzinli günlerde iş ile ilgili aktiviteler	1	2	3	4	5
23. İşten dolayı yüksek ölüm riski	1	2	3	4	5
24. Ailemle geçirecek yeterli zamanı bulamamam	1	2	3	4	5
25. Arkadaşlarımla geçirecek yeterli zaman bulamamam	1	2	3	4	5
26. İşyerinde yazışmanın çokluğu	1	2	3	4	5
27. İşyerinde sağlıklı beslenememem	1	2	3	4	5
28. Fiziki kondisyonu korumak için zaman bulamamam	1	2	3	4	5
29. İş kaynaklı yorgunluk, bıkkınlık	1	2	3	4	5
30. İş ile ilgili sağlık problemleri (bel, bacak ağrısı vs.)	1	2	3	4	5
31. Ailem ve arkadaşlarımla işimle ilgili anlayış göstermemeleri	1	2	3	4	5
32. İş gereği çok fazla bilgisayar kullanımı	1	2	3	4	5
33. İş ile ilgili sorumlulukların adaletsiz şekilde dağılımı	1	2	3	4	5
34. Kendinizi sürekli işte hissetme duygusu	1	2	3	4	5

### 3. Kurumsal Bağlılık

Bu bölümde size çalıştığınız kuruma olan bağlılığınız sorulmaktadır. Lütfen her soruyu diğerlerinden ayrı olarak değerlendirip aşağıda belirtilen cevap seçenekleri doğrultusunda size en uygun olan ifadeyi seçiniz.

	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Çekimserim	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
35. Emniyet Teşkilatında görevimi büyük ölçüde parasal kaygılarla yapıyorum.	1	2	3	4	5
36. Emniyet Teşkilatında çalışmaya karar vermekle hata ettiğimi düşünüyorum.	1	2	3	4	5
37. Emek ve birikimlerim Emniyet Teşkilatından ayrılmamı engelliyor.	1	2	3	4	5
38. Emniyet Teşkilatına uyum sağlamada güçlük çekiyorum.	1	2	3	4	5
39. Emniyet Teşkilatının kurallarına mecbur olduğum için uyuyorum.	1	2	3	4	5
40. Emniyet Teşkilatında çalışma şevkimin her geçen gün azaldığını hissediyorum.	1	2	3	4	5
41. Emniyet Teşkilatında yönetimin beni teşkilata bağlama çabalarından rahatsızlık duyuyorum.	1	2	3	4	5
42. Emniyet Teşkilatının çalışmak için mükemmel bir yer olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
43. Emniyet Teşkilatının bir üyesi olmaktan gurur duyuyorum.	1	2	3	4	5
44. Emniyet Teşkilatının mesleğimle ilgili değişiklik ve yenilikleri takip etme olanağı sağladığı kanısındayım.	1	2	3	4	5
45. Emniyet Teşkilatı işimde beni en yüksek performans göstermeye özendiriyor.	1	2	3	4	5
46. Emniyet Teşkilatının hizmet içi eğitim etkinlikleri açısından uygun ortamlar sağladığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
47. Çalışma arkadaşlarımla mesai dışında da sık sık birlikte oluyorum.	1	2	3	4	5
48. Başka bir yerde çalışma olanağım olduğu halde Emniyet Teşkilatında çalışmayı tercih ediyorum.	1	2	3	4	5
49. Emniyet Teşkilatında yeteneklerimi en üst düzeyde gerçekleştirdiğime inanıyorum.	1	2	3	4	5
50. Yeniden dünyaya gelsem yine polis olurum.	1	2	3	4	5
51. Emniyet Teşkilatının geleceğini gerçekten düşünüyorum.	1	2	3	4	5
52. Teşkilatıma karşı yapılan eleştirileri kendime yapılmış sayıyorum.	1	2	3	4	5
53. Teşkilatımı başkalarına anlatmaktan zevk alıyorum.	1	2	3	4	5



#### 4. İş Tatmini

Bu bölümde size yaptığınız işe karşı hissettikleriniz ve düşünceleriniz sorulmaktadır. Lütfen her soruyu diğerlerinden ayrı olarak değerlendirip aşağıda belirtilen cevap seçenekleri doğrultusunda size en uygun olan ifadeyi seçiniz.

	Hiç tatmin etmiyor	Yeterince tatmin etmiyor	Orta derecede tatmin ediyor	Oldukça tatmin ediyor	Tamamen tatmin ediyor
54. Yaptığım işe göre karşılığında aldığım maaşın miktarı	1	2	3	4	5
55. Mesleğimin bana verdiği kişisel gelişme imkanı	1	2	3	4	5
56. İşimde birlikte çalıştığım, etkiletiğim ve konuştuğum kişiler	1	2	3	4	5
57. Amirlerimin bana gösterdiği adil davranış ve saygı derecesi	1	2	3	4	5
58. İşimi yaparken hissettiğim takdir edilme duygusu	1	2	3	4	5
59. Amirlerimden gördüğüm destek ve rehberlik	1	2	3	4	5
60. Mesleğimde branşlaşıp yükselebilme imkanı	1	2	3	4	5
61. Mesleğimle ilgili ürettiğim düşünce ve davranışları uygulayabilme imkanı	1	2	3	4	5
62. İşyerimin geleceğim açısından vadettiği güvence derecesi	1	2	3	4	5
63. İşyerimde yetki ve sorumluluklarım arasında bir denge vardır.	1	2	3	4	5
64. İşyerimde ast-üst ilişkileri karşılıklı sevgi ve saygıya dayalı yürütülmektedir.	1	2	3	4	5
65. İşyerimdeki yöneticilerin tutumlarının uygunluk derecesi	1	2	3	4	5
66. Sağlık sorunlarınızın giderilebilme imkanı	1	2	3	4	5
67. Çalışma hayatınızı kolaylaştırıcı araç ve gereçlerin yeterlilik derecesi	1	2	3	4	5
68. Kurumda sunulan imkanların yeterliliği	1	2	3	4	5
69. Kural ve prosedürlerin çoğunun iş yapmayı kolaylaştırması	1	2	3	4	5
70. Mesleğimin bana sağladığı güvenlik derecesi	1	2	3	4	5

## 5. Kişisel Bilgiler

Bu bölümde size kendiniz, aileniz ve işinizle ilgili bazı sorular sorulmaktadır.

71. Cinsiyetiniz? A) Bayan B) Erkek
72. Medeni durumunuz? A) Evli B) Bekar C) Boşanmış D) Dul
73. Eşiniz çalışıyor mu? A) Evet B) Hayır
74. Çocuk durumu? A) Yok B) 1 - 2 C) 3 - 4 D) 4'den fazla
75. Öğrenim durumunuz?  
A) Lise B) Yüksekokul C) Üniversite D) Yüksek lisans (Mastr) E) Doktora
76. Yaşınız?  
A) 25 yaş ve aşağısı B) 26 - 30 yaş arası C) 31 - 35 yaş arası D) 36 - 40 yaş arası E) 41 yaş ve üstü
77. Çalıştığınız birim? .....
78. Rütbeniz?  
A) Polis Memuru B) Komiser Yardımcısı C) Komiser D) Başkomiser E) Emniyet Amiri ve Üstü
79. Çalışma saatleriniz?  
A) 12 - 12 B) 12 - 24 C) 12 - 36 D) 8 - 5 veya 9 - 6
80. Ne kadar süredir bu kurumda çalışmaktasınız?  
A) 5 yıl ve daha az B) 6 - 10 yıl arası C) 11 - 15 yıl arası D) 16 - 20 yıl arası E) 21 yıl ve üzeri

**Ek-2: Anket İzin Onay Belgesi**

**T.C.  
DİYARBAKIR VALİLİĞİ  
Emniyet Müdürlüğü**

**Sayı** : B.05.1.EGM.4.21.00.16./08

03/01/2010

**Konu** : Anket Çalışması

**MÜDÜRIYET MAKAMINA**

Halen Şube Müdürlüğümüzde görev yapmakta olan 254895 sicil sayılı Başkomiser Orhan AKGÜN'ün, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve Organizasyon Bölümünde devam ettiği "Emniyet Teşkilatı Mensuplarında stres faktörleri ve bunların çalışanların iş tatmini, bireysel verimlilikleri ve kurumsal bağlılıkları üzerine etkileri" konulu yüksek lisans çalışmasında kullanmak üzere dilekçesi ekindeki "Diyarbakır Emniyet Müdürlüğü Personelinin stres faktörleri ve bunların çalışanlar üzerine etkileri" anket formunu Diyarbakır Emniyet Müdürlüğü'nde görevli 350 personelimize uygulaması hususunda;

Gereğini emir ve tensiplerinize arz ederim.



**Halil DAĞ**

**Kaç.ve Org.Suç.Müc.Şb.Md.  
4.Sınıf Emniyet Müdürü**

**UYGUN GÖRÜŞLE ARZ EDERİM**

03.01/2010



**Osman TURFAN**

**Emniyet Müdür Yardımcısı  
2. Sınıf Emniyet Müdürü**

**OLUR**  
04.01/2010



**Mustafa SAĞLAM**  
**İl Emniyet Müdürü**  
**1. Sınıf Emniyet Müdürü**

## ÖZGEÇMİŞ

25 Ocak 1979 tarihi, Ankara İli Keçiören İlçesi doğumluyum. İlköğretimimi aynı ilçede tamamladıktan sonra 1993 yılında Polis Kolejine girdim. Ardından 1997 yılında Polis Akademisine başladım ve 2001 yılında Polis Akademisi'nden Komiser Yardımcısı olarak mezun oldum. Sırasıyla İstanbul Emniyet Müdürlüğü ve Emniyet Genel Müdürlüğü'nde görev yaptım ve halen Diyarbakır Emniyet Müdürlüğü'nde Başkomiser rütbesinde görevime devam etmekteyim.

Özel ilgi alanlarım; yönetim, liderlik, hukuk ve teknolojik gelişmeleri takip etmek ve bu konuda değerlendirmeler yapmaktır.

Yabancı dilim İngilizce olup, evli ve bir çocuk babasıyım.

**Orhan AKGÜN**