

TRAFİK POLİSLERİ ARASINDA MESLEKSEL STRESİN KAYNAKLARI VE SONUÇLARI: ESKİŞEHİR TRAFİK POLİS EĞİTİM MERKEZİNDE BİR ARAŞTIRMA

Occupational Stress Sources and It's Consequences Among Traffic Police Officers: A Research Study at Eskişehir Traffic Police Training Center

Çiğdem KIREL*
Aytül Ayşe CENGİZ**

Özet

Stres, günlük konuşmalarda sıkça kullanılan bir kavram haline gelmiştir. Her yaştan, her meslekten kişiyi etkileyen stresin olumsuz sonuçları, her geçen gün kendini biraz daha fazla hissettirmektedir. Sosyo-ekonomik ve sosyo-kültürel açıdan yaşanan hareketlilik; buna ilave olarak iş yaşamında artan rekabet ve teknolojinin yaygın kullanımı stres konusunda yapılan araştırmaların sayısını artırmaktadır. İş yaşamında hemen hemen her meslek grubundan kişiler, stresle baş etmek zorundadır. Ancak, bu meslek grupları içerisinde bazı meslek gruplarının daha çok stresle bir arada olduğu bilinen bir gerçektir. Polislik mesleği de gerek çalışma koşulları gerekse de örgütsel yapısı itibarıyla stresin en fazla yaşandığı mesleklerden birini oluşturmaktadır. Bu çalışmanın amacı, trafik polislerinin stres kaynaklarını ve stres sonuçlarını ölçmektir. Bu amaçla yapılan araştırmada amirlerle olan ilişkiler, ücret yetersizliği, uzun çalışma saatleri gibi örgüt yapısından ve işin niteliğinden kaynaklanan faktörlerin polislerde stres yarattığı ortaya çıkmıştır. Bu araştırmada ayrıca polislerin, stresin daha çok psikolojik sonuçlarına maruz kaldığı saptanmıştır. Elde edilen bu sonuçlara paralel olarak bir takım çözümlerin önerilmesi ve etkin stres yönetiminin sağlanması bu çalışmanın kapsamında ele alınmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Stres, Endişe, Mesleksel Stres

Abstract

Stress has become a concept rather frequently used in daily conversations. The negative results of stress, which are affected individuals from every age or every occupation, are increasingly more experienced. The mobility caused by socio-economic and socio-cultural factors; besides increasing competition and the widespread usage of technology in working life increase the number of researches concerning stress. In working life, individuals almost in each occupation group have to deal with stress. However, some of these groups' living with much more stress has a fact known by everybody. Whether working conditions or organizational structure are the cause of the job of policemen' being the most stressful one. The aim of this study is to measure the sources and the results of stress. The results of this research have showed us that the organizational structure like relationships with chiefs, inadequate salary, long working hours and the quality of job are the sources of stress. Also in this research, the fact that policemen have suffered from the psychological result of stress, has been determined. According to these results, suggesting solutions and providing the effective management of stress have also examined in the context of this study.

Key Words: Stress, anxiety, occupational stress

* Doç.Dr., Anadolu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi Endüstri İlişkileri Bölümü, ackirel@anadolu.edu.tr

** Arş.Grv., Anadolu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi Endüstri İlişkileri Bölümü, aacengiz@anadolu.edu.tr

Giriş

İş hayatımız, yaşamımızın önemli bir yerini oluşturmaktadır. Endüstriyel gelişme ile birlikte stresli bir iş çevresinde yaşamaya başlamamız sürpriz değildir. Artan rekabet ve yaygın teknoloji kullanımı ile birlikte iş hayatımızın dinamikleri hızla değişmektedir. Bu süreçte ise stres günlük yaşantımıza damgasını vurmakta ve etkin yönetilmediğinde ciddi sorunlar yaratma gücüne sahip olmaktadır. Ancak bazı meslekler vardır ki, diğerlerine göre daha streslidir. Bu mesleklerde stres konusu çok daha kapsamlı yöntemlerle ele alınmalı ve incelenmelidir.

1. Polislik ve Stres

1.1. Stres Kavramının Tanımı

Genellikle stres iki farklı şekilde kullanılır. Birincisi rahatsızlık, gerilim ve sinir yorgunluğunun meydana gelmesine neden olan iç tepkiler olarak adlandırılmaktadır. Kavramı ilk kez ortaya atan Selye, stresi organizmanın her türlü değişmeye verdiği özgül olmayan tepki olarak tanımlamıştır (Selye, 1977:26). Stres, bir algılama olayıdır. Başka bir tanıma göre de stres, tüm insan ve hayvanlarda yoğun ve sıkıntılı bir sonuç yaratan, davranışları da önemli ölçüde etkileyen evrensel bir olaydır (Kirel, 1991).

Stres, yorgunluk, bitkinlik, baş ağrısı veya yüksek tansiyon gibi bir takım belirtilerin ötesinde bir problemdir. Stres, kendi yapısı itibarıyla kötü veya yıkıcı değildir. Bireyin durumlara, olaylara veya insanlara karşı tabii bir reaksiyonudur. Başka bir deyişle, insanın günlük hayatında başka insanlarla veya olaylarla etkileşimidir. Bir problemle karşı karşıya kalındığında insan düşüncesini ve enerjisini bu konuyu çözmeye sevk etmektedir. Daha sonra zihin ve vücut, bu amaç için harekete geçmekte ve gereken faaliyeti yerine getirmektedir. İşte zihnin ve vücudun bu tür bir hal içinde bulunmasına stres denmektedir (Birkök, 2000:6).

1.2. Polislik ve Mesleki Stres

Polislik mesleğinin stres düzeyinin oldukça yüksek olduğu, stres ve çalışma koşulları ilişkisini araştıran çalışmalar sonucunda ortaya çıkmaktadır. Stres, polislin olumsuz tutumlar sergilemesine, tükenmişlik yaşamasına, işe karşı bağlılığının ve hevesinin azalmasına, sosyal, kişisel ve işe ilişkin birtakım olumsuz davranışlar göstermesine neden olmaktadır (Lumb, Breazeale, 2002:91-115). Çalışma koşulları zor ve yorucu olan polisler, genellikle gerilimli ortamlarda mutsuz ve mağdur insanlarla yüz yüzedir. Stresli olan polislin, stresli bir bireye hizmet sunması da ayrıca bu mesleği daha zor koşullar içine sokmaktadır.

Mesleğin bürokratik yapısı, aşırı işyükü, vatandaştan gereken desteği alamama, görev yerlerinde sık değişiklik olması bu mesleği strese daha yatkın kılmaktadır (Burke; 1998:345-358). Polislerin büyük bir çoğunluğu uzun çalışma saatleri, insanın doğal yapısına ters düşen bir uyku düzeni ve beslenme dengesi, yeterli zaman ayrılamayan bir aile ve sosyal yaşam ile karşı karşıya kalmaktadır. Polislik mesleği aktif silahlı bir görev olarak, görevin riskleri ve sorumlulukları, hiyerarşik yapıdan kaynaklanan ast-üst çatışmaları, her türlü suç olgusu ve suçlularla iç içe olma gibi koşulların birlikte ya da tek tek yarattığı stresler nedeniyle bazı problemlerin görüldüğü bir meslek grubudur.

Yapılan birçok araştırmada polis ve stres konusu irdelenmiş, polisliğin stres düzeyi oldukça yüksek bir meslek olduğu, stres düzeyleri ile çalışma koşulları arasında kuvvetli ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır (malatyaemniyet.gov.tr, 2003).

Polisin mesleksel stres kaynakları genel olarak aşağıdaki başlıklar altında toplanabilir:

- iş yükünün fazlalığı
- zaman baskısı
- yetkinin sorumlulukları karşılamada yetersiz olması
- denetim niteliğinin düşük olması
- politik havanın yarattığı güvensizlik
- rol belirsizliği
- emniyet çalışanları arasında uyumsuzluk
- politik belirsizlikler
- engellenmeler
- gelecek endişesi
- işin tehlikeli olması
- uzun çalışma saatleri
- toplumla yetersiz iletişim kurulması
- ücret yetersizliği
- toplumdaki statülerinin düşük olması

1.3.Poliste Diğer Stres Kaynakları

Mesleksel stres kaynaklarına ilave olarak, toplumsal yapıdan kaynaklanan stres unsurları da bulunmaktadır. Bunları aşağıdaki şekilde özetleyebiliriz (Birkök, 2004:4):

Polis toplumda izole bir haldedir. Polis rozeti taşımak, üniforma giymek ve silah taşımak onu toplumdaki diğerlerinden ayırmaktadır. Araştırmacılara göre, bu ayırım olumsuz kişilik özellikleri şeklinde bir takım psikolojik etkilere sebep olmaktadır.

Araştırmalar, üniforma giymenin, giymeyenleri kendi dışında saymaya sebep olduğunu göstermektedir.

Polislerde kurumsal desteğin azlığı ya da kurumun idari desteği vermemesi, yapılan görevle ilgili çok çabuk açığa alınabilme, yasal soruşturmaya maruz kalma meslek verimliliğini düşürmekte ve strese neden olmaktadır (Ay, 2005).

Polisler, yaptıkları işe ve konumlarına göre farklı stres kaynakları yaşayabilirler. Masa başında çalışan polis memuru ile trafikte çalışan veya çevik kuvvette görev alan memurun stresi aynı değildir. Bu bağlamda polislerde strese yol açan diğer faktörler de aşağıdaki başlıkta toplanabilir (Şencan, 2006):

- Ciddi ve ölümcül yaralanmalara yol açan durumlar,
- Şiddet olayı sonrası yakalanma,
- Şiddet tehdidine maruz kalma ve belirsizlik korkusu yaşama,
- İç tartışmalar ve belirsizlikler, adaletsiz ve haksız uygulamalar,
- Toplu yürüyüşler ve eylemler şeklinde ortaya çıkan çatışmalar.

1.4.Mesleksel Stresin Etkileri

Stresli bir meslek ve özel yaşam, bireyler üzerinde geçici veya kalıcı birçok rahatsızlıklara yol açar. Bu rahatsızlıkları fizyolojik, psikolojik ve davranışsal olmak üzere üç grupta toplayabiliriz. Fizyolojik olarak en çok görülen, baş ağrısı, cilt problemleri, mide problemleri, kalp ve damar hastalıkları, yüksek tansiyon ve kanser gibi rahatsızlıklardır. Psikolojik problemler olarak, aşırı tedirginlik, korku ve endişeler, aşırı sinirlilik, aşırı yorgunluk ve bitkinlik, aşırı uyku veya uyuyamama, yabancılaşma, depresyon, duygusal sorunlardır. Davranışsal problemler olarak da saldırganlık, sigara kullanımındaki artış, uyuşturucu ve hap kullanımı, aşırı iştahsızlık veya aşırı yemek yeme, dikkatsizlik sonucu kaza eğilimi sayılabilir.

Bu sıralanan tükenme belirtilerinin ortaya çıkması uzun süreli stresin bir göstergesidir. Polislik mesleği de hem çalışma koşulları hem de ilişkiler açısından oldukça streslidir. Bu durumda da stresin sonuçları kaçınılmazdır. Özellikle bazı sonuçlara polislerde daha sık rastlanılmaktadır. Bu sonuçları şu şekilde sıralayabiliriz:

- Boşanma veya eşinden ayrı yaşama veya ailevi tartışmalardaki sıklık,
- Aşırı sinirlilik, gerginlik,
- Ruhsal çöküntü, yabancılaşma, depresyon, intihar eğilimleri,
- Alkol veya sigara bağımlılığındaki artış.

İntihar vakalarında stresin rolünün ne olduğuna ilişkin yapılan bazı araştırmalarda, polislerin mesleki stres nedeni ile daha fazla ölüm vakasıyla karşılaştıkları bildirilmiştir (Şencan, 2006). A.B.D.'de yapılan araştırmalar, bu konudaki istatistiklerin güvenilir olmadığını ortaya koymuştur. Çünkü bu tür vakalar, genellikle gizlenmekte ve üstü kapatılarak başka gerekçeler öne sürülmektedir. İntiharların temel nedenleri uzun çalışma saatleri, işin tehlikeli olması, her türlü risk faktörleri, amirlerle ve bürokrasi ile ilgili olan problemler olabilir.

1.5. Stresten Etkilenmede Bireysel Faktörler

Strese dayanıklılık bireyden bireye değişebilmektedir. Bu nedenlerle bireyler, stresli bir meslekte çalışmalarına rağmen etkilenme düzeyleri farklılık gösterebilmektedir. Bazı kişiler sürekli kaygılı ve endişeliyken, bazı kişiler daha soğukkanlı, sakin ve olayları olduğu gibi kabullenen bir tavır içinde olabilir.

Stresten etkilenmede bireysel faktörler dört temel değişkenle sınıflandırılabilir (Taştan, 2004):

- **Demografik ve Algısal Değişkenler:** Kişinin yaşı, cinsiyeti, eğitim düzeyi ve fiziksel durumu onun olayları algılamasını etkiler. Örneğin, bir birey için rekabet ve iddia yoğun bir ortamda çalışmak olumlu görünürken, bir diğeri için tehdit unsuru olarak görünür.
- **İş Deneyimleri:** Deneyim, büyük bir stres azaltıcıdır. İşe ilk girilen zamanlarda çalışanlarda stres oldukça fazladır. Bu stres, ilk günlerin belirsizliğinden ve yenilgiye uğrayabilme korkusundan kaynaklanır.
- **Kontrol Kaynağı:** Bazı kişiler iç denetim sahibi kişilerdir; bu kişiler kendi kaderlerini kendileri tayin ederler. Dıştan denetime inanan kişiler ise kadercidir; bu kişilerce olaylar, talih ve şans sonucudur. İş yaşamında, iç denetim sahibi olan çalışanlar daha az stresli olur. Bu kişiler, sosyal ilişki kurmakta ve ilişkilerini sürdürmede daha başarılı oldukları için stres yönetiminde oldukça önemli olan sosyal desteği sağlayarak, stresten daha az etkilenmektedirler (Fusilier ve Ganster, 1987:517-528). Dış denetime sahip olanlar ise işlerinin bir takım özelliklerinden daha fazla etkilenerek, daha fazla strese maruz kalmaktadırlar (Lester, 1982:157-159).
- **A Tipi Davranış:** Friedman ve Rosenman, 1950'li yıllarda A tipi davranış gösteren kişilik tipini saptamışlardır. A tipi davranışa sahip kişiler, iş başında ve iş dışında daha çok stresli olan kişilerdir. Bu tipin özellikleri şöyle özetlenebilir: Zamana karşı yarışır, saldırgan ve rekabetçidirler, hareket etmeyi severler ve hızlı yemek yeme alışkanlığını gösterirler. Sabırsız ve

işkoliktirler, işi zamanında bitirmeye önem verirler. Başarı kazanma derecelerini ölçmeye çalışırlar, güçlü bir motivasyonları vardır, yüksek kaygı taşırlar, duyarlı kişilik yapıları vardır, çabuk karar verir ve aceleci davranırlar.

B tipi davranış özellikleri ise şöyle özetlenebilir: Sabırsız ve aceleci değıllerdir, suçluluk duymadan dinlenirler, zaman esiri olmazlar, ekiple kolayca çalışırlar, özel hayatları ile iş hayatları arasında kolayca sınır koyabilirler, eve döndüklerinde iş hayatının problemlerinden kolayca uzaklaşabilirler. Kişinin çevresini nasıl algıladığı, çevresel değışikliklere ve ilişkilere gösterdiği tepki onun kişiliğiyle ilgilidir. Tüm bu faktörler bireylerin stres verici bir olaydan etkilenme derecelerini etkilemektedir.

2. Araştırmanın Amaç ve Yöntemi

2.1.Araştırmanın Amacı

Stres ve polislik mesleği sık sık bir arada kullanılan kavramlardır. Polisliğin toplumsal düzeni korumakla görevli, ağır sorumluluk gerektiren bir meslek olması bizi stres kaynakları ile ilgili olarak araştırma yapmaya yönlendirmiştir. İstatistikler incelendiğinde polislerin erken yaşta ölüm oranlarının yüksek olduğu, aşırı fizyolojik yıpranma ve psikolojik problemlerle karşılaştıkları gözlenmiştir. Bu nedenlerle bu çalışmanın amacı bilinen bazı gerçekleri güncellemek, mevcut sorunları saptamak ve çözüm yolları önermektir.

2.2.Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırma Eskişehir Trafik Polis Eğitimi Merkezi'ne gelen polislerle yapılmıştır. Bu merkezin seçilmesinin nedeni burada eğitimci olarak görev almamız, Polis Teşkilatını ve yapısını gözlemlememiz, değışik illerden gelen polis memurlarına kolay ulaşabilmemizdir. Çalışmamızda 2003-2004 yılları arasında altı haftalık eğitim için değışik illerden gelen 414 memur örnekleme olarak alınmıştır. Veri toplama tekniği olarak anket metodu kullanılmış, ayrıca bireysel görüşmelere de yer verilmiştir. Mesleki stresin kaynakları ve sonuçlarını ölçmek için hazırladığımız anket, Cooper'in bu konuyla ilgili literatürde oldukça yer alan anketinden uyarlanmıştır. C.Cooper ile internet kanalı ile gerekli görüşmeler yapılarak, izin alınmış ve bu anketi uygulamamız için tarafımıza göndermesi sağlanmıştır. Bu ankette 5'li Likert Ölçeği kullanılmıştır (Veri analizinde Tamamen Katılıyorum 5, Katılıyorum 4, Kararsızım 3, Katılmıyorum 2, Hiç Katılmıyorum 1 olarak değerlendirilmiştir.). Toplam dört bölümün yer aldığı anketin analizinde SPSS 10.0 paket programı kullanılmıştır.

Birinci bölümde kişisel bilgilere yönelik 10 soru, ikinci bölümde mesleksi stres kaynaklarının neler olduğunu saptayabilecek 21 soru yer almaktadır. Üçüncü bölümde strese bağlı olarak ortaya çıkabilecek fizyolojik, psikolojik ve davranışsal sonuçları incelemek amacıyla ankette 20 soru yer almaktadır. Son bölümde ise açık uçlu bir soruya yer verilerek kendilerinin en çok şikayet ettiği ve ellerinde imkan olsa değiştirmek istedikleri koşulları belirtmeleri istenmiştir.

Anketin güvenilirlik düzeyi $\text{Alpha}=0.85$ olarak bulunmuştur.

Ankette mesleksi stres kaynakları olarak yapılan işin niteliğinden kaynaklanan stres unsurları, iş yerindeki ilişkilerle ilgili unsurlar, yetki ve sorumluluklara ilişkin unsurlar incelenmiştir.

Stresin fizyolojik sonuçları kalp hastalıkları, baş ağrıları, mide problemleri, cilt problemleri; psikolojik sonuçlar, yorgunluk, uyku bozuklukları, endişe, moral bozukluğu, yabancılaşma, aşırı sinirlilik; davranışsal sonuçlar, alkol veya sigara kullanımı, saldırganlık biçiminde incelenmiştir.

3.Araştırma Bulguları ve Analizi

3.1.Araştırmadaki Demografik Bulgular

Öncelikle örneklem grubunun demografik özellikleri incelenmiştir. Araştırma yapılan polislerin yaşları Tablo:1’de de görüldüğü gibi orta yaşın altındadır. Örneklemin %7.2’si 20-25, %70.3’ü 26-31, %21.7’si 32-37, %0.7’si 38-43 yaş grupları arasındadır.

Tablo 1: Yaş Dağılımı

Yaş	Frekans	Yüzde(%)
20-25	30	7.2
26-31	291	70.3
32-37	90	21.7
38-43	3	.7
Toplam	414	100.0

Trafik polisliğini daha çok erkeklerin tercih etmesi sonucu örneklemini daha çok erkek memurlar oluşturmuştur (Bkz.Tablo 2). Kadın memurlar, örneklemin sadece %1,9’unu oluşturmaktadır.

Tablo 2: Cinsiyet Dağılımı

Cinsiyet	Frekans	Yüzde(%)
Kadın	8	1.9
Erkek	404	97.6
Toplam	412	99.5

Eğitim durumuna bakıldığında %86'sının lise veya dengi okul mezunu olduğu, %14'nün ise yüksek okul mezunu olduğu gözlenmiştir. Bu durum da polislerin eğitim seviyelerinin yükseldiğini, polislerin açıköğretim fakültelerine kayıtlı olduğunu göstermektedir.

Tablo 3: Eğitim Dağılımı

Eğitim seviyesi	Frekans	Yüzde(%)
Ortaokul mezunu	2	.5
Lise veya dengi okul mezunu	354	85.5
Yüksek okul mezunu	55	13.3
Diğer	3	.7
Toplam	414	100.0

Medeni durumlarına bakıldığında %85'inin evli, %13'ünün bekâr, %1'inin ise boşanmış olduğu (Bkz.Tablo:4); evli olanların ise %75'inin eşinin çalışmadığı ortaya çıkmıştır (Bkz.Tablo:5). Gözlemlerimiz ve bireysel görüşmelerimiz polislerin genelde çalışmayan eşleri tercih ettiklerini göstermektedir. Bunun nedeni de uzun çalışma saatlerinin olması, eve geliş ve gidiş saatlerinin belirsiz olması ve sürekli tayinler nedeni ile düzenli hayatlarının olmaması olarak açıklanabilir.

Tablo 4: Medeni Durum Dağılımı

Medeni durum	Frekans	Yüzde(%)
Evli	358	86.5
Bekar	54	13.0
Boşanmış	1	.2
Dul	1	.2
Toplam	414	100.0

Tablo:5 Eşin Çalışma Dağılımı

Eşiniz çalışıyor mu?	Frekans	Yüzde(%)
evet	47	11.4
hayır	310	74.9
Toplam	357	86.2

Örneklemin %65'nin 1 veya 2 çocuğu olduğu, %6'sının 3 veya 4'den fazla çocuğu olduğu, %16'sının ise çocuksuz olduğu saptanmıştır (Bkz.Tablo:6). Çalışma sürelerine bakıldığında örneklemin büyük bir bölümünün 1-10 yıl arasında görev yaptığı Tablo:7'de görülmektedir.

Tablo 6: Çocuk Durumu Dağılımı

Çocuk durumu	Frekans	Yüzde(%)
yok	68	16.4
1-2	270	65.2
3-4	19	4.6
4'den fazla	1	.2
Toplam	358	86.5

Tablo 7: Çalışma Sürelerinin Dağılımı

Çalışma süresi	Frekans	Yüzde(%)
1 yıldan az	1	.2
1-5 yıl	192	46.4
6-10 yıl	200	48.3
11-15 yıl	21	5.1
Toplam	414	100.0

3.2.Araştırma Bulgularının Analizi

Demografik özelliklerden sonra anketimizin ikinci kısmı mesleksel stres kaynaklarını ölçmeye yöneliktir. Ölçeğe varimax rotasyonu ile faktör analizi uygulanmıştır. Örneklemin yeterliliğini değerlendirmek üzere hesaplanan KMO katsayısının .877, faktör analizinin geçerliliğini sınavan Bartlett testi sonucunun ise ($p<.000$) olduğu görülmüştür. Özdeğeri 1'den büyük olan 4 faktör toplam varyansın %39,43'ünü açıklamaktadır (Bkz.Tablo 8).

Tablo 8: Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterlilik Testi ve Bartlett Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterlilik Testi		.877
Bartlett Testi	Ki-Kare	2264,821
	sd	351
	Anlamlılık	.000

Faktör analizi sonucu elde edilen faktörler Tablo:9'da gösterilmektedir.

Tablo 9: Varimax Rotasyonu ile Yapılan Faktör Analizi için Faktör Yükleri, Varyans Yüzdeleri

Faktör 1: Çalışma Koşulları		FA
Ücretlerimi az buluyorum.		,680
Vatandaştan mesleğimiz gereği yeterli desteği görmediğimizi düşünüyorum.		,626
İşimi yaparkenki araçlarım eski ve ihtiyaçlarımı karşılamıyor.		,621
İşimi bürokratik baskılar nedeniyle yapamıyorum.		,616
Yorulduğum için aileme zaman ayıramıyorum.		,614
Gelecekle ilgili endişelerim var.		,543
İşle ilgili beklenti ve taleplerim karşılanmıyor.		,537
İşim can güvenliğimi tehlikeye sokuyor.		,518
İş saatleri dışında sosyal ortamlarda davranışlarımı kısıtlıyorum.		,506
Görev paylaşımında sistemden kaynaklanan sorunlar var.		,501
Terfi sisteminde adaletsizlikler olduğunu düşünüyorum.		,489
Başarılı çalışmalarım ödüllendirilmiyor.		,435
Tayinlerin çok sık olması beni endişelendiriyor.		,370
Özdeğer: 6,423	Varyansı Açıklama Yüzdesi: 23,788	Toplan Varyans Ortalama: 3,94 Yüzdesi: 23,788

Özdeğeri 6,423 olan bu faktör, toplam varyansın %23,788'ni açıklamaktadır.

Faktör 2: Amirle ilgili Tutumlar		FA
Amirlerim işle ilgili konularda fikirlerimi almıyorlar.		,800
Amirlerden gerekli sosyal yardım ve destek alamıyorum.		,800
Amirlerimin katı ve otoriter davrandığını düşünüyorum.		,630
Kurumumda gizli ayrımcılık ve adam kayırmacılık var.		,550
İşyerinde kendimi geliştirme ve yeni şeyler öğrenme fırsatım yok.		,423
Özdeğer: 1,512	Varyansı Açıklama Yüzdesi: 5,600	Toplam Varyans Ortalama: 3,68 Yüzdesi: 29,388

Amirle ilgili tutumlar olarak isimlendirilen bu faktörün özdeğeri 1,512 olup, toplam varyansın %29,388'ni açıklamaktadır.

Faktör 3: Rol Çatışması		FA
İşimin kişiliğime uygun olmadığını düşünüyorum.		,588
Mesleğimden ailem memnun değil.		,566
İşimi kapasitemin çok altında buluyorum.		,544
Çalışma saatlerimi çok uzun buluyorum.		,367
Özdeğer: 1,424	Varyansı Açıklama Yüzdesi: 5,274	Ortalama: 3,05 Yüzdesi: 34,662

Rol çatışması faktörünün özdeğeri %1,424 olup, toplam varyansın 34,662'sini açıklamaktadır.

Faktör 4: İşin Niteliği		FA
Yaptığım işi kapasitemin üzerinde buluyorum.		,615
Birgün boyunca bitirmem gereken iş sayısı çok fazla.		,490
Çalışma arkadaşlarımla aramda rekabet var.		,465
Özdeğer: 1,286	Varyansı Açıklama Yüzdesi: 4,764	Toplam Varyans Yüzdesi: 39,426 Ortalama: 2,66

Son faktör olan işin niteliğinin ise özdeğeri %1,286 olup, toplam varyansın 34,662'sini açıklamaktadır.

Yukarıda Tablo 9'da da görüldüğü gibi yapılan faktör analizi sonucunda ankette stres kaynaklarına ilişkin yer alan sorular çalışma koşulları, amirlerle ilgili tutumlar, rol çatışması ve işin niteliği olmak üzere dört faktörde sınıflandırılmıştır.

Anket sonuçlarına göre çalışanların stres kaynaklarını aşağıdaki tabloda bir bütün olarak görebiliriz:

Tablo 10: Ortalamalara Göre Stres Kaynakları

Faktör 1: Çalışma Koşulları	Ortalama
Ücretlerimi az buluyorum.	4,34
Vatandaştan mesleğimiz gereği yeterli desteği görmediğimizi düşünüyorum.	3,91
İşimi yaparkenki araçlarım eski ve ihtiyaçlarımı karşılamıyor.	3,76
İşimi bürokratik baskılar nedeniyle yapamıyorum.	4,11
Yorulduğum için aileme zaman ayıramıyorum.	4,00
Gelecekle ilgili endişelerim var.	3,79
İşle ilgili beklenti ve taleplerim karşılanmıyor.	3,88
İşim can güvenliğimi tehlikeye sokuyor.	3,63
İş saatleri dışında sosyal ortamlarda davranışlarımı kısıtlıyorum.	3,95
Görev paylaşımında sistemden kaynaklanan sorunlar var.	4,15
Terfi sisteminde adaletsizlikler olduğunu düşünüyorum.	3,97
Başarılı çalışmalarım ödüllendirilmiyor.	4,10
Tayinlerin çok sık olması beni endişelendiriyor.	3,62
Faktör 2: Amirle ilgili Tutumlar	
Amirlerim işle ilgili konularda fikirlerimi almıyorlar.	3,66
Amirlerden gerekli sosyal yardım ve destek alamıyorum.	3,85
Amirlerimin katı ve otoriter davrandığını düşünüyorum.	3,37
Kurumumda gizli ayrımcılık ve adam kayırmacılık var.	4,04
İşyerinde kendimi geliştirme ve yeni şeyler öğrenme fırsatım yok.	3,50
Faktör 3: Rol Çatışması	
İşimin kişiliğime uygun olmadığını düşünüyorum.	2,50
Mesleğimden ailem memnun değil.	2,49
İşimi kapasitemin çok altında buluyorum.	2,73
Çalışma saatlerimi çok uzun buluyorum.	4,50
Faktör 4: İşin Niteliği	
Yaptığım işi kapasitemin üzerinde buluyorum.	2,26
Birgün boyunca bitirmem gereken iş sayısı çok fazla.	3,33
Çalışma arkadaşlarımla aramda rekabet var.	2,38

Tablo 10'dan da görüldüğü gibi en çok stres yaratıcı unsurlar olarak uzun çalışma saatleri ortaya çıkmaktadır. Bireysel görüşmelerde de polislerin en çok şikâyet ettikleri konuların başında bu unsur gelmektedir. Çalışma temposunun ağır

olması, sürekli gece vardiyası, işe geliş gidiş saatlerindeki düzensizlikler yıpratıcı koşullar olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenlerle aile düzenlerinin olmaması, sosyal ve özel yaşamlarına yeterince zaman ayırmamaları gibi olumsuz sonuçlar ortaya çıkmaktadır.

Çalışanlarda bir diğer stres kaynağı görev paylaşımında sistemden kaynaklanan sorunların olmasıdır. Özellikle amirlerin görev paylaşımında zaman zaman adam kayırmacılık yapmaları; büro memurlarının daha rahat çalışma koşulları varken, dışarıda görev yapan memurların fiziksel olarak yorulmaları ve can güvenliklerinin olmaması ayrı bir stres kaynağıdır.

Özellikle bürokratik baskılar, polisin en büyük stres kaynaklarından biridir. Bunun en belirgin örneğini izin alma esnasında yaşadıkları uzun ve yıpratıcı süreçlerle açıklanabilir. Özellikle trafik polisleri yazdıkları cezaların başlarına iş açtığını, kendi deyimleriyle hatırı sayılır kişilere verdikleri cezalar nedeniyle tayinlerle karşılaştıklarını belirtmişlerdir.

Polis teşkilatında yapılan gözlemler, ödüllendirme sisteminden çok cezalandırmanın uygulandığını göstermektedir. Polislerden aldığımız açık uçlu cevaplardan bazıları da suç ve ceza sisteminin suçludan çok görev yapan polislere uygulandığı şeklindedir. Bu tür yargısal veriler de polislerin teşkilata olan güvensizliklerinin bir göstergesidir. Başarılı olan, görevlerini titizlikle tamamlayan çalışanları görmezden gelen bir sistem söz konusudur. Bu durum da çalışanlarda motivasyon eksikliği yaratmaktadır.

Polislerin en çok şikâyet ettikleri stres konularından biri de işlerini yaparken vatandaşın yeteri kadar destek alamamalarıdır. Özellikle bireysel görüşmelerde daha çok sorunlu (örneğin alkollü), suçlu ya da suça eğilimli vatandaşlarla sık sık karşılıklı söz düellosunun olduğunu, bu durumun da gerginliklere yol açtığını söylemişlerdir. Özellikle insanların denetlenmekten, kurallar koyulmasından hoşlanmadıkları, cezalardan korkmadıkları, bu durumun da polisle vatandaş karşı karşıya bıraktıklarını belirtmişlerdir. Özellikle parasal ya da yasal gücü olan nüfuzlu vatandaşların cezayı kabul etmediklerini, hatta üzerlerinde tehdit ve baskı uyguladıkları gerçeğini de vurgulamaktadırlar.

Ücret yetersizliği en büyük stres nedenlerinden biridir. Birçok meslekte olduğu gibi polislerde de ücret önemli bir stres kaynağıdır. Özellikle uzun çalışma saatleri, ağır çalışma koşulları karşısında aldıkları ücret onları tatmin etmemektedir.

Polisler, iş saatleri dışında sosyal ortamlarda davranışlarının kısıtlandığını belirtmişlerdir. Üniformalyken herkesin gözlerinin onlarda olduğunu, bunun da onların davranışlarını kısıtladığını belirtmişlerdir.

Tüm iş sektörlerinde olduğu gibi polislerde de adam kayırmacılık ve ayrımcılığın olduğu tartışılmaktadır. Bu tür bir etik dışı davranışın algılanması çalışanların motivasyonlarını azaltarak, gerginliğe neden olabilmektedir. Üniforma, rozet veya silah genel olarak bunlara sebep olmaktadır.

Dostluk kurmak, polis için oldukça zor bir iştir. Bunun nedeni çoğu zaman dostluk kurduklarında polisin kimliklerini bazı işlerde kullanmak istemeleri veya bu konuda bir menfaat sağlama isteği ile dostluk kurdukları yönündedir. Ancak burada unutulmaması gereken nokta, bu durumun polisler tarafından da böyle algılanabileceğidir. Kanunu koruma işi, tabiatı gereği grup çalışmasını ve diğer iş arkadaşlarıyla bütünleşmesini gerektirir. Bu şekilde gruplaşmak, bir polise işiyle ilgili tehlikeli durumlarda ihtiyaç duyduğu desteği sağlayabileceği bir emniyet duygusu verir. Ayrıca aidiyet duygusu üreterek, “biz ve onlar” şeklinde insanları ikiye ayıracağı bir bakış açısı yaratır.

Terfi sistemindeki adaletsizlikler, amirlerden gerekli sosyal yardım ve destek alınmaması, sorumlulukların yüksek ancak buna paralel yetkilerinin olmaması da polislerde gerginliklere neden olmaktadır. Görevin sağladığı bağımsızlıkların olmaması, özellikle de sorumluluklarını yerine getirecek kadar bağımsızlıklarının olmaması onları mutsuz kılmaktadır. Baskı, sürekli kontrol, demokratik olmayan ortam strese neden olmaktadır. Adaletsiz bir uygulama ile karşılaşan, hakkını alamadığına inanan, haksızlıklara uğradığını düşünen bireylerde örgütsel bağlılık da azalacaktır. Bireysel görüşmeler, polislerde meslek bağlılığının olduğunu ancak örgütsel bağlılığın yeteri kadar oluşmadığını ortaya koymuştur.

Tayinler, polislerin en sık karşılaştıkları sorunlardan biridir. Yeni bir sosyal ve örgütsel çevre, yeni görevlerdeki belirsizlikler, uyum sağlama problemleri, strese neden olmaktadır. Tayinlerle birlikte taşınmalar, aile düzenlerinin bozulması, çocukların okul değiştirmeleri onların da yeni çevre ve arkadaşlarına uyum sorunları şikâyet nedenleri arasında yer almaktadır.

Tablo 10'dan da görüldüğü gibi çalışmamızda bazı sorulara polisler katılmadıklarını belirtmişlerdir. Örneğin işlerini kapasitelerinin altında bulmadıklarını, çalışma ortamlarında iş arkadaşları ile rekabetin olmadığını, ailelerinin mesleklerinden memnun olduğunu, işinin gerektirdiği eğitime sahip olduklarını düşünmektedirler.

Örneklemin demografik özellikleri arasında yaş ve çalışma süresinin, algılanan stres kaynakları üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Yaş ile stres kaynakları arasında bir ilişkiye rastlanmazken; çalışma süresi ile birtakım stres kaynakları arasında ilişki bulunmuştur (Bkz.Tablo 11).

Tablo11: Çalışma Süresi-Stres Kaynakları ANOVA Testi

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	Anlam- lılık
Amirlerimin katı ve otoriter davrandığını düşünüyorum	Gruplarası	14,009	3	4,670	3,579	,014
	Gruplariçi	534,959	410	1,305		
	Toplam	548,969	413			
Amirlerimden gerekli sosyal yardım ve destek alamıyorum	Gruplarası	18,289	3	6,096	5,294	,001
	Gruplariçi	470,995	409	1,152		
	Toplam	489,283	412			
Terfi sisteminde adaletsizlikler olduğunu düşünüyorum	Gruplarası	7,983	3	2,661	2,311	,076
	Gruplariçi	468,606	3	2,661		
	Toplam	476,606	407	1,151		
İşimin kişiliğime uygun olmadığını düşünüyorum	Gruplarası	14,508	3	4,836	3,538	,015
	Gruplariçi	556,242	407	1,367		
	Toplam	570,749	410			
Mesleğimden ailem memnun değil	Gruplarası	11,351	3	3,784	2,212	,086
	Gruplariçi	692,825	405	1,711		
	Toplam	704,176	408			

Tablo:11'den de görüldüğü gibi çalışma süresinin artması ile amirlerle daha çok problemler yaşandığı, terfi sistemindeki adaletsizliklerin daha fazla algılandığı, işlerin yoğun olması nedeniyle işin koşullarının ağır gelmesi sonucu iş-kişilik uyumu sorunu yaşandığı ortaya çıkan sonuçlar arasındadır. Ayrıca önemli bir diğer konu da verilen cevapların aksine çalışma süresinin artması ile ailenin mesleğe bakış açısı arasındaki ilişki olumsuz etkilenebilmektedir.

Çalışmamızın üçüncü bölümünde ise polislerde stresin fizyolojik, psikolojik ve davranışsal sonuçları ele alınmaktadır. Ölçeğe varimax rotasyonu ile faktör analizi uygulanmıştır. Örneklemin yeterliliğini değerlendirmek üzere hesaplanan KMO katsayısının .885, faktör analizinin geçerliliğini sınavan Bartlett testi sonucunun ise ($p < .000$) olduğu görülmüştür. Özdeğeri 1'den büyük olan 3 faktör toplam varyansın %52,74'ünü açıklamaktadır (Bkz.Tablo 12).

Tablo 12: Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterlilik Ölçümü ve Bartlett' Testi

Kaiser-Meyer-Olkin		
Örnekleme Yeterlilik Ölçümü	885	
Bartlett' Testi	Ki-kare	1458,187
	sd	91
	Anlamlılık	.000

Faktör analizi sonucu elde edilen faktörler Tablo 13'de gösterilmektedir.

Tablo 13: Varimax Rotasyonu ile Yapılan Faktör Analizi için Faktör Yükleri, Varyans Yüzdeleri

Faktör 1: Psikolojik Sonuçlar		FA
Zaman zaman işyerinde kendimi yalnız hissediyorum.		,730
İşyerinde sürekli moral bozukluğu yaşıyorum.		,725
Sebebi olmayan kaygı, korku, sıkıntılar duyuyorum.		,711
İş dışındaki zamanımı yalnız geçirmeyi tercih ediyorum.		,672
Sebepsiz yere çok sık sinirleniyorum.		,543
Sabahları kalktığımda kendimi yorgun hissediyorum.		,535
Uyku problemlerim var.		,519
Özdeğer: 4,785	Varyansı Açıklama Yüzdesi: 34,182	Toplam Varyans Ortalama: 3,19 Yüzdesi: 34,182

Psikolojik sonuçlar faktörünün özdeğeri %4,785 olup, toplam varyansın 34,182'sini açıklamaktadır.

Faktör 2: Fiziksel Sonuçlar		FA
Mide rahatsızlıklarım var.		,736
Ciltle ilgili problemlerim var.		,733
Kalp ve tansiyonla ilgili problemlerim var.		,727
Çok sık başım ağrıyor.		,598
Özdeğer: 1,581	Varyansı Açıklama Yüzdesi: 11,292	Toplam Varyans Ortalama: 2,30 Yüzdesi: 45,474

Fiziksel sonuçlar faktörünün özdeğeri %1,581 olup, toplam varyansın 45,474'ünü açıklamaktadır.

Faktör 3: Davranışsal Sonuçlar			FA
Sıklıkla alkol kullanıyorum.			,743
Son zamanlarda daha çok sigara içiyorum.			,713
Saldırgan davranışlar sergiliyorum.			,449
Özdeğer: 1,017	Varyansı Açıklama Yüzdesi: 7,264	Toplam Varyans Ortalama: 2,29 Yüzdesi: 52,738	

Davranışsal sonuçlar faktörünün özdeğeri %1,017 olup, toplam varyansın 52,738'ni açıklamaktadır.

Yukarıda Tablo 13'de de görüldüğü gibi yapılan faktör analizi sonucunda ankette stres sonuçlarına ilişkin yer alan sorular psikolojik, fiziksel ve davranışsal için olmak üzere üç faktörde sınıflandırılmıştır.

Anket sonuçlarına göre çalışanların stres sonuçlarını aşağıdaki tabloda bir bütün olarak görebiliriz:

Tablo 14: Ortalamalara Göre Stres Sonuçları

Faktör 1: Psikolojik Sonuçlar	Ortalama
Zaman zaman işyerinde kendimi yalnız hissediyorum.	3,13
İşyerinde sürekli moral bozukluğu yaşıyorum.	3,34
Sebebi olmayan kaygı, korku, sıkıntılar duyuyorum.	3,04
İş dışındaki zamanımı yalnız geçirmeyi tercih ediyorum.	2,85
Sebepsiz yere çok sık sinirleniyorum.	3,30
Sabahları kalktığımda kendimi yorgun hissediyorum.	3,64
Uyku problemlerim var.	3,10
Faktör 2: Fiziksel Sonuçlar	
Mide rahatsızlıklarım var.	2,53
Ciltle ilgili problemlerim var.	2,06
Kalp ve tansiyonla ilgili problemlerim var.	1,94
Çok sık başım ağrıyor.	2,70
Faktör 3: Davranışsal Sonuçlar	
Sıklıkla alkol kullanıyorum.	1,62
Son zamanlarda daha çok sigara içiyorum.	2,78
Saldırgan davranışlar sergiliyorum.	2,47

Çalışanlarda tahmin edildiği gibi daha çok stresin psikolojik sonuçları gözlenmiştir. En çok şikâyet konuları uyku problemleri olmuştur (Bkz.Tablo:14). Bunun da daha önce söz edilen çalışma koşullarından kaynaklandığı söylenebilir. Günde 12-13 saat çalışmak, gece vardiyaları, işten kaynaklanan gerginlikler uyku düzensizliklerine yol açmaktadır.

Diğer bir psikolojik sonuç ise polislerin sebebi olmayan kaygı, korku ve sıkıntılar duymasıdır (Bkz.Tablo:14). Gelecek endişesi, tehlikeli bir meslek olması, sürekli bürokratik baskılar, kendilerinde kaygı ve sıkıntı yaratmaktadır. Özellikle polislerde var olan hesap verme düşüncesi gerilim yaratmaktadır. Sürekli denetim, hangi meslekte olursa olsun gerilim nedenidir. Üst yönetimin devamlı kendini haklı görmesi, hataların sürekli alt kadroya yüklenmesi, bireylerde olumsuz davranışlara, kaygıya neden olabilmektedir.

Araştırmamızda ortaya çıkan psikolojik sonuçlardan birisi, belki de en önemlisi aşırı sinirliliktir (Bkz.Tablo:14). Polisler çoğu zaman gerginliklerini aşırı sinirlilik ve saldırgan davranışlarla ifade etmektedirler. Bir araştırmaya göre de polis memurunun bazı bakımlardan toplumdan izole bir halde olduğu ortaya çıkmıştır (Birkök, 2004). Psikolojik araştırmalar göstermektedir ki, bir üniforma giymek ve silah taşımak onu toplumdan ayırmaktadır. Bu ayırım, olumsuz kişilik özellikleri şeklinde bir takım psikolojik etkilere sebep olmaktadır. Bir polis rozeti veya silah taşımak daha agresif davranışlar yaratabilir. Üniforma, rozet veya silah genel olarak bunlara sebep olmaktadır ve dolayısıyla poliste de bu etkileri hâkimdir. Tüm bu faktörler ise polisleri daha agresif, sinirli ve saldırgan yapabilmektedirler.

Ayrıca aşırı yorgunluk, uykusuzluk, düzensizlik de ruhsal ve fiziksel dengeyi bozmakta; bu durum da aşırı sinirlilik olarak karşımıza çıkmaktadır. Polisler toplumda bir arada yaşama konusunda bazı sorunlar yaşamaktadırlar. Bireysel görüşmeler ve yaptığımız araştırmada toplumda kendilerini yalnız hissettiklerini belirtmişlerdir. Çoğunlukla özel yaşamda polis olduklarını gizlediklerinden söz etmişlerdir. Daha önce de belirtildiği gibi bunun nedeni şöyle açıklamaktadırlar: “Vatandaş, polis olduğumuzu öğrendiğinde iletişim kurmak istemiyor ve tepkili davranıyor ya da mutlaka bir istekte bulunuyorlar. Biz bu nedenlerle vatandaşla iletişim kurmakta zorluk çekiyoruz.”

Araştırma bulgularından da görüldüğü gibi örneklem grubumuzda daha çok stresin psikolojik sonuçlarına rastlanmıştır. Fizyolojik rahatsızlıklar belki genç bir örneklem grubu olduğu için hemen hemen hiç görülmezken, davranışsal rahatsızlıklarda alkol kullanımı da en az düzeyde ortaya çıkmaktadır. Bu durum da alkol alışkanlığının az olduğu veya gizleme gereği duydukları şeklinde açıklanabilir.

Bu çalışmada tek yönlü varyans analizi kullanılarak çalışma süresi, yaş ile stresin sonuçları arasında bir ilişki olup olmadığı araştırılmıştır. Ancak yaş ile stresin sonuçları arasında anlamlı bir ilişki çıkmamıştır. Bunun nedeni örneklem grubumuzdaki polis memurlarının genç bir profile sahip olmasından kaynaklanabilir. Çalışma süresi ile stres sonuçları arasında ise Tablo:15’da görüldüğü gibi anlamlı bir ilişkiye ulaşılmıştır.

Tablo 15: Çalışma Süresi-Stres Sonuçları ANOVA testi

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	Anlamlılık
Kalp ve tansiyonla ilgili problemlerim var	Gruplararası	11,00	3	3,66	2,91	,034
	Gruplarıçi	509,58	405	1,25		
	Toplam	520,59	408			
Uyku problemlerim var	Gruplararası	19,20	3	6,400	3,43	,017
	Gruplarıçi	758,90	407	1,865		
	Toplam	778,10	410			
Zaman zaman işyerinde kendimi yalnız hissediyorum	Gruplararası	14,15	3	4,71	3,69	,012
	Gruplarıçi	523,54	410	1,27		
	Toplam	537,69	413			

Çalışma süresi ile kalp ve tansiyon, uyku problemleri ve zaman zaman kendini yalnız hissetme arasında ilişki bulunmuştur.

Sonuç ve Öneriler

Stresle başa çıkmada birçok çalışma yapılmış ve yöntemler geliştirilmiştir. Stresle başa çıkmada en etkili yol, bireyin stres kaynaklarının ve bunların zararlarının farkında olmalarıyla başlar. Bu araştırmanın bireysel görüşmelerinde ortaya çıkan sonuç, polislerin stresin sonuçlarının farkında oldukları; fakat başa çıkma sürecinde yeteri kadar önlem almadıklarıdır.

Stresle başa çıkmada bireysel olarak başvuru yollarının bazıları daha da stres yaratabilir. Örneğin aşırı sigara veya alkol kullanımı, aşırı yemek yeme veya iş-tahsızlık, saldırganlık, başkalarına öfke duyma, içe kapanma, kendini veya sürekli başkalarını suçlama, sinirini başkasından çıkarma gibi yöntemler yarar yerine zarar getirebilmektedir.

Stresle mücadelede en etkin yöntemlerin başında stresle yüzleşip, eyleme geçmedir. Bunun için öncelikle bireysel yöntemler aracılığıyla stresle başa çıkmak gerekir. Araştırma yapılan Eskişehir Polis Eğitim Merkezi'nde bireysel stresle başa çıkmada bazı tedbirler alındığı gözlenmiştir. Örneğin hafta içi bilar-do ve pinpon maçlarını yapılmakta ve dönem içerisinde turnuvalar düzenlenmektedir. Böylece farklı illerden gelen polis memurlarının hem kendi içlerinde iletişimleri güçlenmekte hem de sosyal destek alabilecekleri ağları geliştirilerek stresle daha etkin mücadele edebileceklerdir. Sporla uğraşma, özellikle rakiple oynanan sporları tercih etmek bireyleri strese karşı daha dirençli kılmaktadır. Biriç, bilar-do, futbol, basketbol bu faaliyetlerin başında gelmektedir. Sosyal faaliyetlerde bulunma, sinema, tiyatro veya arkadaş toplantıları gibi sosyal ortamlara katılmak; özellikle kurum lokal veya konaklama tesislerini daha az tercih etmek daha faydalı bir yol olacaktır. Özellikle polis memurlarına tavsiye edilen, mümkün olduğunca farklı mesleklerden kişilerle arkadaşlık etmeleri, hatta onların sorunlarını paylaşarak, mesleki stresin sadece kendilerine ait bir problem olmadığı bilincine varmalarını sağlamak stres yönetiminde etkin bir yöntemdir.

Düzenli tatil alışkanlığı da etkin yollardan biridir. Bu tatilden sadece bir tatil yoresine gitmek anlamını çıkarmamak gerekir. Ücret, izin problemleri çoğu zaman bu tür bir tatili engellemektedir. Dinlenmeye ve eğlenmeye para ve zaman bulabilmek önemlidir. Ancak bireyler, tatil günlerini alışılmışın dışında bir takım faaliyetler düzenleyerek geçirebilirler. Hobiler, zevkli zaman geçirmeyi sağlayacak faaliyetler bulmak stres yönetiminde çok önemlidir. Bunlara ek olarak düzenli beslenme alışkanlığı da diğer etkili yöntemler arasındadır. Özellikle kahve, çay, kolalı içecekler, kolesterol oranı yüksek, ağır yemekler bireyi strese karşı daha az dirençli kılmaktadır. Bu yiyeceklerin ve içeceklerin aşırı tüketimi bireyde kaygı, sıkıntı, huzursuzluk, dikkat toplamada güçlük yaratabilir. Özellikle gece vardiyasında çalışan polislerin gece saatlerinde düzenli ve dengeli beslenmeye daha fazla özen göstermeleri gerekmektedir.

Stresle başa çıkmada etkili olan diğer yöntemler de örgütsel yöntemlerdir. Bu konuda pek çok geliştirilmiş önlem bulunmaktadır. Her örgüt kendi durumsal faktörlerini dikkate alarak, çözüm getirmek durumundadır. Özellikle bazı meslekler diğerlerine göre daha streslidir. Polislik mesleği ise bunların arasında stres düzeyi en yüksek olan bir meslektir. O halde öncelikle çalışma koşullarına yönelik önlemler almak gerekir. Bu koşullara ilişkin önlemler alınırken, stres yönetimine birey odaklı bir yaklaşım geliştirmek ve çözüm yollarını örgüt odaklı geliştirmek daha yararlı olabilir. Bu çözüm yollarını geliştirirken, polislerde hangi faktörlerin hangi düzeyde stres yarattığını saptayarak işe başlamak stres yönetiminin etkinliğini arttıracaktır (Laudersweiller ve Dwyer, 2000:443-480). Özellikle

polislerin düzenli olarak stres düzeylerini takip etmek için testler yapılarak bu faktörleri saptamak onların mesleki sağlıkları açısından oldukça önemlidir (People Management, 1991:1). Bir takım örgütsel çözüm önerilerini belli başlıklar altında sıralayabiliriz:

A) Çalışma Koşullarının Düzenlenmesi

Polislerin en çok şikâyet ettikleri konu uzun çalışma saatleridir. Personelin gereğinden fazla çalıştırılması bedenen ve ruhen gerginlik yaratmaktadır. Özellikle uzun çalışma saatleri sonucu dikkat toplama güçlüğü, aşırı sinirlilik yaratabilir. Çalışanları gereksiz yere görev yerinde tutmamalı, uygun zamanlarda azami personelle düzen sağlanmaya çalışılmalıdır.

B) Katılımlı Yönetim

Bu tür bir yönetimin uygulanmasındaki amaç bir yandan yapılan işin etkinlik ve kalite düzeyini yükseltmek, diğer taraftan da çalışanlarda sosyo-psikolojik doyum sağlamaktır. Katılımlı yönetimle çalışanlar, bazı stratejik kararlarda kendilerine danışılmasının verdiği özgürlüğü yaşayacaklardır. Bu tüm kararlara çalışanların katılımı anlamında değildir. Bunun için katılım değişik şekillerde uygulanabilir. Katılımın konusu ve derecesi çalışanların ihtiyaç ve yeteneklerine göre değişebilir. Bu araştırmada polislerin en çok izin zamanlarını istedikleri gibi kullanamadıklarından şikâyet ettikleri ortaya çıkmıştır. Özellikle kendilerini ilgilendiren konulara katılımlarına izin vermek, kendilerini iyi hissetmelerini sağlayacaktır.

C) Rol Analizi ve Sınıflandırması

Amirler, çalışanların iş yükünü azaltmak, kişinin yeteneklerine uygun önlemler almak durumundadır. Bu önlemlerden biri de kişisel rollerin yeniden tanımlanması, görevlerin yeniden belirlenmesi yapılarak rol yükünün azaltılması şeklindedir. Özellikle polislik mesleği gibi stresli ve tehlikeli meslekte çalışmak için mutlaka kişilik testleri yapılmalıdır. Bu testlere göre örgütsel konularının belirlenmesi ortaya çıkabilecek ve kişi-rol çatışması sorunları engellenebilecektir.

Rol belirsizliği ve çatışmaları çalışanlarda kayıtsızlık, öfke, tatminsizlik, başkalarına suç atma gibi problemlere yol açmaktadır. Bunu önlemek için özellikle polislerde sıkça rastladığımız yetki ve sorumluluğun eşit ve denk olmasına dikkat edilmesi gerekmektedir. Özellikle amirlerden gelen değişik taleplerin, insanlarla iyi geçinmek zorunda olmanın yarattığı baskıların, en üst yöneticilerle farklı görüşte olmanın sonucu rol çatışmaları yaşanabilir. Bu nedenlerle örgütsel yapının yeniden düzenlenmesi, çalışanların, amirlerin davranış tutum ve değerlerinin değiştirilmesi, otokratik yönetimden katılımlı yönetime geçiş yapılması bir takım olumsuzlukları giderebilir.

D) Sosyal Destek

Stresi önlemede uygulanacak diğer uygulamalardan biri de sosyal destektir. Özellikle kendilerine hem amirlerden hem de vatandaştan yeteri kadar destek alamadıklarını söyleyen polislerde sosyal destek daha da önem kazanmaktadır.

Kişinin temel sosyal ihtiyaçlarının başka bireylerle etkileşim sonucu tatmin edilmesine sosyal destek denilmektedir. Sosyal destek doğrudan işyerinden kaynaklanan stres unsurlarını ortadan kaldırmasa da, iş ve stres arasında bir tampon görevi yapmaktadır. En büyük desteğin amir ve iş arkadaşlarından gelmesi gerekir. Amirlerin çalışanlarıyla olumlu ilişkiler geliştirmesi kişisel ve mesleki gelişmelerine yardımcı olması gerekir.

Diğer bir sosyal destek sağlayıcı grup da ailedir. Özellikle yoğun iş temposu nedeniyle aileye yeterince vakit ayıramama nedeniyle bireyler stresle karşı karşıya kalmaktadır. Polislerle yapılan bireysel görüşmelerde çalışma saatlerinin uzun olması nedeniyle en çok ihmal edilen aile ve özellikle çocuklar olarak ortaya çıkmaktadır. Bireyler, zamanı etkin kullanarak iş dışındaki saatleri özellikle çocukları ve aile üyeleriyle ve de yakın arkadaş çevresiyle birlikte bulunarak stresle başa çıkmayı kolaylaştırabilirler.

E) Etkili İletişim

Polislik mesleğinde etkili iletişimi hem vatandaşlar ve polisler arasında hem de polislerin kendi kurumlarında olmak üzere iki farklı bakış açısıyla incelemek mümkündür. Polis teşkilatı çalışanları, iş yaşamının bir takım "risk ve tehlikeler" içermesi gerekçesiyle toplumdan uzaklaşarak, aynı lojmanlarda oturmakta, kendilerine özel personel servis araçları tahsis edilmekte ve bu nedenlerle izolasyon sürecine girmektedirler. İzolasyonun doğal bir sonucu olarak da kendi meslek mensuplarından bahsederken "biz", halktan bahsederken "onlar" ayrımı yaptıkları gözlenmiştir (Kul, 2005:155). Bu durum da polisle halk arasında bir iletişim kopukluğuna neden olabilmektedir. Oysa ki diğer sivil meslek gruplarında böyle bir iletişim kopukluğuna rastlanılmaz. Bu nedenlerle polislerin iletişimden kaynaklanan streslerini önlemek için sivil hayatta, değişik meslek gruplarından bireylerle arkadaşlık etmeleri önerilmektedir. Böylece farklı meslek gruplarından kaynaklanan stresleri de öğrenerek stresin sadece kendi meslekleri için geçerli olmadığını konusunda savunma mekanizmaları da geliştirebilirler.

Stresin önlenmesinde karşılaşılan sorunlarla başa çıkabilmek için güçlü bir iletişime ihtiyaç duyulmaktadır. Stresli durumlar genellikle amir – çalışan veya iki çalışan arasındaki ilişkilerden kaynaklanmaktadır. Bu nedenlerle sorunları bu kişilerle yüz yüze tartışmak ve yanlış anlamaları önlemek çözüm olabilir. Ancak karşınızdaki amirinize, iletişim kurmak zor ve daha stres yaratıcı bir durum olabilir. Bu durumda öncelikle iletişim kurma eğilimi yöneticilerden gelmelidir. Çalışanlarını iletişim kurma konusunda cesaretlendirmelidir.

F) Stres Yönetimi Eğitimi

Kişisel stresle mücadelede personele destek olunması gerekmektedir. Stres yönetimi eğitimi ile stresle başa çıkma yolları öğretilir. Yaptıkları işin içeriği ve özelliğine göre yaygın bir eğitim programı, ayrıca bu programlara uyum sağlamları için destek verilebilir. Özellikle polislerde mutlaka bireysel rehberlik hizmetleri sunmak, psikolojik yardım almalarını önlemek yerine desteklemek gerekir. Henüz psikolojik problemler oluşmadan önce psikolojik yardımlarla stresle mücadele teknikleri öğretilir.

Polislerin hem kendi uygulayacakları bireysel yöntemlerle hem de kurum içinde alınacak örgütsel yöntemlerle stres düzeyleri azaltılabilir. Polislerin ve kurumun başındaki kimselerin stres olgusunu bir sorun olarak algılamaları, bu sorunu gerçekten çözmeye istekli olmaları gerekmektedir. Stresin bireyler ve örgütler üzerinde yarattığı olumsuz sonuçlar her yeni çalışmayla çarpıcı bir şekilde karşımıza çıkmaktadır. Bireylerin yaşam tatmininin, örgütlerin de verim ve performanslarının artması için stres önleyici yöntemleri çok hızlı bir şekilde uygulamaya sokmaları; daha barışçıl ve daha huzurlu bir çalışma ortamı için oldukça önem taşımaktadır.

G) Adaleli Bir Örgütsel Yapının Oluşturulması

Araştırma yapılan örneklem grubunun görüş ve düşüncüleri siyasi baskıların, keyfi ödüllendirme ve cezalandırmaların ortadan kaldırılmasıdır. Polislerin kendi teşkilatlarına olan güven eksikliğinin ortadan kaldırılması gerekir. Oysaki çalışmamızda ortaya çıkan yargısal veriler, güven yerine kuşku ve korkunun oluştuğudur. Güvenin oluşabilmesinde etkili olabilecek yasallık, şeffaflık, denge gibi ilkelerin benimsenmesi ve de uygulanması gerekir. Bunun için de kurum için de etik kodlar oluşturulması ve uygulanması önemlidir. Çalışanların bağlı olduğu politik sisteme, amirlerine güvenmesi ve işbirliği oluşması, meslek ve örgüt bağlılığı yaratabilecektir.

Kaynakça

- Ay, Savaş, (2005), "Polisimiz Strese Kelepçeli", (www.arsiv.sabah.com.tr/2005/01/20/gun101.html, erişim tarihi 03.05.2005)
- Birkök, Cüneyt, (2004), "Poliste Çatışma ve Stres Yönetimi", *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, ISSN: 1303-5134, (www.insanbilimleri.com., erişim tarihi 08.04.2004)
- Burke, Ronald, (1998), "Work and Non-Work Stressors and Well-Being Among Police Officers: The Role of Coping", *Anxiety, Stress&Coping*, Vol:1, Issue:4, ss.345-363.

- Fusuilier, Marcelline and Daniel Ganster, (1987), "Effects of Social Support, Role Stress and Locus of Control", *Journal of Management*, Vol:13, Issue:3, ss.517-528.
- Kırel, Çiğdem, (1993), "Örgütsel Stres Yönetimi", *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.11, S. 1-2, ss.159-173.
- Kul, Mehmet, (2005), "Polisler", Aytül Kasapoğlu (Ed.) *Değişen Toplumsal Yapıda Karakter*, Ankara: Ütopya Yayınevi.
- Laudersweileer, Dwyer and Deborah L.Dwyer, (2000), "Profiling Those Impact by Organizational Stressors At the Macro, Intermediate, Micro Levels of Several Police Agencies", *Justice Professionals*, Vol:12, Issue:4, ss.443-470.
- Lester, David, (1982), "Perceived Stress in Police Officers and Belief in Locus of Control", *The Journal of General Psychology*, Vol:107, ss.157-159.
- Lumb, Richard and Ronald Breazeale, (2002), "Police Officer, Attitudes and Community Policing Implementation", *Policing&Society*, Vol:13, Issue:1, ss.91-107.
- Taştan, Seçil, (2002), "Stres ve Stres Yönetimi", (<http://www.insankaynaklari.gokceada.com/stres.html>, erişim tarihi:14.05.2004)
- People Management, (2003), "Police Praise New Stress Management", *People Management*, Vol:9, Issue:13, ss.1.
- malatyaemniyet.gov.tr (2004), "Polis ve Stres," (<http://www.malatyaemniyet.gov.tr/stress/01ana.asp>, erişim tarihi :14.05.2004)
- Şencan, Hüner, "Polis ve Stres", (<http://www.hunersencan.com/PO-LIS%20VE%20STRES.doc>, erişim tarihi: 05.01.2006)