

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

111988

**EMNİYET TEŞKİLATINDA STRES KAYNAKLARI VE
YÖNETİMİ
(NEVŞEHİR UYGULAMASI)**

YÜKSEK LİSANS TEZİ
Alptekin ASLANTAŞ

**T.C. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
DOKÜMANTASYON MERKEZİ**

Enstitü Ana Bilim Dalı: İŞLETME
Enstitü Bilim Dalı: YÖNETİM VE
ORGANİZASYON

111988

Bu tez 21/11/2001 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği/Oyçokluğu ile kabul edilmiştir.


Yrd.Doç.Dr.Recai COŞKUN
Jüri Başkanı

Yrd.Doç.Dr.MehmetBARCA
Jüri Üyesi


Yrd.Doç.Dr.Mahmut DEMİRKAN
Jüri Üyesi

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

TABLolar LİSTESİ.....	X
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	IX
ÖZET.....	X
SUMMARY.....	XI
GİRİŞ.....	1
1. STRES KAVRAMI.....	4
1.1. Stres Kavramı ile İlgili Genel Açıklamalar.....	4
1.2. Stresin Tanımı ve Oluşumu.....	6
1.2.1. Stresin Tanımı.....	6
1.2.2. Stresin Oluşumu.....	8
1.3. Stres Konusunda Yapılan Çalışmalar.....	12
1.4. Stres ve Yönetim.....	17
1.4.1. Stres ve Tepe (Üst) Yönetici	18
1.4.2. Stres ve Alt Kademe Personel	19
1.4.3. Stresin İnsan ve Örgüt Üzerindeki Etkileri	20
1.5. Başlıca Stres Kaynakları (Faktörleri)	22
1.5.1. Bireyin Kendisi ile İlgili Stres Kaynakları	22
1.5.1.1. Biyolojik ve Bedensel Faktörler	22
1.5.1.2. Kişisel ve Duygusal Yapı.....	23
1.5.1.3. Yaşam Tarzı ve Yaşı.....	24
1.5.2. Genel Çevre Ortamının (Sosyal Hayatın) Stres Kaynakları	24
1.5.3. İş Çevresinden Kaynaklanan (Örgütsel) Stres Faktörleri.....	25
1.5.3.1. Çalışma Koşulları ve İşin Güçlüğü (Yükü):.....	27
1.5.3.2. İş Yeri Organizasyonu Bozukluğu ve İş Bölümü Düzensizlikleri...27	
1.5.3.3. Örgüt Yapısında Rol, Görev ve Sorumlulukların Dağılımında Bozukluklar	27

1.5.3.4. İş Yeri Uzaklığı ve Ulaşım	28
1.5.3.5. Maaş ve Ücret Yetersizliği	28
1.5.3.6. Hızlı Teknik Değişme	29
1.5.3.7. Örgüt Hiyerarşisinde Yükselme Hırs ve İsteği	29
1.5.3.8. İşin Sağladığı (Gerektirdiği) Beşeri İlişkiler	29
1.5.3.9. Vardiyalı Çalışma	30
1.6. Stres Belirtileri ve Stresin Neden Olduğu Başlıca Sorunlar	31
1.6.1. Fiziksel Stres Belirtileri	31
1.6.2. Psikolojik Stres Belirtileri	32
1.6.3. Davranışsal Stres Belirtileri	34
1.6.4. Stresin Yol Açtığı Başlıca Sorunlar	35
2. EMNİYET TEŞKİLATINDA STRES KAYNAKLARI VE YÖNETİMİ	36
2.1. Polislik Mesleği İle İlgili Bazı Tanımlar	36
2.2. Nevşehir Emniyet Müdürlüğü	37
2.3. Polis ve Stres Konusunda Yapılan Çalışmalar	38
2.4. Polis ve Stres	42
2.4.1. Polis Stresinin Kaynakları	44
2.4.1.1. Yetersiz Ücret	44
2.4.1.2. İş Yüğü	45
2.4.1.3. Çalışma Saatlerinin Uzun ve Düzensiz Olması	46
2.4.1.4. Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması	47
2.4.1.5. Örgüt Politikaları	47
2.4.1.6. Emeklilik ve Gelecekle İlgili Kaygılar	48
2.4.1.7. Kariyer İlerlemesi	48
3. EMNİYET TEŞKİLATINDA STRES KAYNAKLARI VE ÇALIŞANLAR	
ÜZERİNDEKİ ETKİLERİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK UYGULAMA	49
3.1. Yöntem	49
3.1.1. Evren ve Örneklem Seçimi	49
3.1.2. Veri Toplama ve Analiz Yöntemi	50
3.1.3. Hipotezler	52

3.2. Araştırma Sonunda Elde Edilen Bilgi ve Bulguların Değerlendirmesi.....	53
3.2.1. Araştırmaya Katılan Personel İle İlgili Bilgiler.....	53
3.2.1.1. Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre Değerlendirilmesi	53
3.2.2. Emniyet Teşkilatı Çalışanlarında Stres.....	61
3.2.2.1. Fonksiyonel Birim (Ekip) ile Büro Çalışanlarının Karşılaştırılması	61
3.2.2.2. Çalışanların Başlıca Stres Kaynakları	64
3.2.2.3. Yapılan işle Doğrudan İlişkili Stres Kaynakları	66
3.2.2.4. Organizasyonda Oynanan Rol ile İlgili Stres Kaynakları.....	67
3.2.2.5. Mesleki Gelişme (Kariyer) ile İlgili Stres Kaynakları.....	68
3.2.2.6. İş Yerindeki İlişkiler ile İlgili Stres Kaynakları	69
3.2.2.7. Örgüt Yapısı ve İklimi ile İlgili Stres Kaynakları	70
3.2.3. Çalışanların Özellikleri Açısından Stres Kaynaklarının Değerlendirilmesi.....	71
3.2.3.1. Birimler Açısından Değerlendirmeler.....	71
3.2.3.1.1. Yapılan İşle Doğrudan İlişkili Stres Kaynakları.....	72
3.2.3.1.2. Organizasyonda Oynanan Rol ile İlgili Stres Kaynakları	72
3.2.3.1.3. Mesleki İlerleme ile İlgili Stres Kaynakları	72
3.2.3.1.4. İş yerindeki İlişkiler ile İlgili Stres Kaynakları	73
3.2.3.1.5. Örgüt Yapısı ve İklimi ile İlgili Unsurlar	74
3.2.3.2. Yaş Grupları Açısından Değerlendirmeler	76
3.2.3.2.1. Yapılan İş ile Doğrudan İlişkili Stres Kaynakları.....	77
3.2.3.2.2. Organizasyonda Oynanan Rol ile İlgili Stres Kaynakları	77
3.2.3.2.3. Mesleki İlerleme ile İlgili Stres Kaynakları	78
3.2.3.2.4. İş Yerindeki İlişkiler ile İlgili Stres Kaynakları	79
3.2.3.2.5. Örgüt Yapısı ve İklimi ile İlgili Stres Kaynakları	80
3.2.3.3. Öğrenim Düzeyi Açısından Değerlendirmeler.....	81
3.2.3.3.1. Yapılan İşle Doğrudan İlişkili Stres Kaynakları.....	81
3.2.3.3.2. Organizasyonda Oynanan Rol ile İlgili Stres Kaynakları	82
3.2.3.3.3. Mesleki İlerleme ile İlgili Stres Kaynakları	82
3.2.3.3.4. İş Yerindeki İlişkiler ile İlgili Stres Kaynakları	82
3.2.3.3.5. Örgüt Yapısı ve İklimi ile İlgili Stres Kaynakları	83

3.2.3.4. Pozisyon Açısından Değerlendirmeler.....	84
3.2.3.5. Medeni Durum Açısından Değerlendirmeler	86
3.2.3.6. Cinsiyet Açısından Değerlendirmeler.....	88
3.2.3.7. Teşkilatta Geçen Süre Açısından Değerlendirmeler	90
3.2.3.7.1. Yapılan İş ile Doğrudan İlişkili Stres Kaynakları.....	90
3.2.3.7.2. Organizasyonda Oynanan Rol ile İlgili Stres Kaynakları.....	92
3.2.3.7.3. Mesleki İlerleme ile İlgili Stres Kaynakları	93
3.2.3.7.4. İş Yerindeki İlişkiler ile İlgili Stres Kaynakları	93
3.2.3.8. Mesleğe Girme Sebebi Açısından Değerlendirmeler.....	94
3.2.3.8.1 Yapılan İşle Doğrudan İlişkili Stres Kaynakları.....	95
3.2.3.8.2. Organizasyonda Oynanan Rol ile İlgili Stres Kaynakları.....	95
3.2.3.8.3. Mesleki İlerleme ile İlgili Stres Kaynakları.....	95
3.2.3.8.4. İş Yerindeki İlişkiler ile İlgili Stres Kaynakları.....	96
3.2.3.8.5. Örgüt Yapısı ve İklimi ile İlgili Stres Kaynakları.....	96
3.2.4. Emniyet Teşkilatı Çalışanlarında Görülen Başlıca Stres Belirtileri.....	98
3.2.4.1. Psikolojik Stres Belirtileri.....	100
3.2.4.2. Fiziksel Stres Belirtileri.....	100
3.2.4.3. Davranışsal Stres Belirtileri.....	101
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	103
KAYNAKLAR.....	116
EKLER.....	120
ÖZGEÇMİŞ.....	124

TABLÖLER LİSTESİ

Sayfa No

Tablo 3.1: Emniyet Teşkilatı Çalışanlarının Cinsiyete Göre Dağılımları.....	53
Tablo 3.2: Emniyet Teşkilatı Çalışanlarının Yaşa Göre Dağılımları	54
Tablo 3.3: Emniyet Teşkilatı Çalışanlarının Medeni Duruma Göre Dağılımları ...	55
Tablo 3.4: Eşlerin Çalışma Durumuna Göre Dağılımı	56
Tablo 3.5: Çocuk Sayısına Göre Dağılım	56
Tablo 3.6: Rütbelere Göre Dağılım.....	57
Tablo 3.7: Eğitim Durumuna Göre Dağılım	58
Tablo 3.8: Çalışılan Birimlere Göre Dağılım	58
Tablo 3.9: Teşkilatta Geçen Süreye Göre Dağılım	59
Tablo 3.10: Mesleği Tercih Etme Sebebine Göre Dağılım.....	60
Tablo 3.11: Ekip Çalışanları ile Büro Çalışanlarının Stres Kaynakları Açısından t Testi Karşılaştırma Sonuçları	62
Tablo 3.12: Ekip Çalışanları ile Büro Çalışanlarının Boyutlara Göre Ortalama Stres Yükleri	62
Tablo 3.13: Stres Kaynaklarının, Emniyet Çalışanlarınca Kabul Oranlarına Göre Sıralanması.....	64
Tablo 3.14: Yapılan İşle Doğrudan İlişkili Stres Kaynaklarının Değerlendirilmesi	66
Tablo 3.15: Organizasyonda Oynanan Rol İle İlgili Stres Kaynaklarının Değerlendirilmesi.....	67
Tablo 3.16: Mesleki İlerleme İle İlgili Stres Kaynaklarının Değerlendirilmesi.....	68
Tablo 3.17: İşyerindeki İlişkiler İle İlgili Stres Kaynaklarının Değerlendirilmesi .	69
Tablo 3.18: Örgüt Yapısı ve İklimi İle İlgili Stres Kaynaklarının Değerlendirilmesi	70
Tablo 3.19: Birimlere Göre, Yapılan İşle Doğrudan İlişkili Stres Kaynakları Açısından ANOVA Sonuçları.....	72
Tablo 3.20: Birimlere Göre, Organizasyonda Oynanan Rol ile İlgili Stres Kaynakları Açısından ANOVA Sonuçları	72

Tablo 3.21: Birimlere Göre, Mesleki İlerleme ile İlgili Stres Kaynakları Açısından ANOVA Sonuçları.....	73
Tablo 3.22: Birimlere Göre, İş Yerindeki İlişkiler ile İlgili Stres Kaynakları Açısından ANOVA Sonuçları.....	73
Tablo 3.23: Birimlere Göre, İş Yerindeki İlişkiler ile İlgili Stres Kaynakları Açısından TUKEY Karşılaştırma Testi Sonuçları.....	74
Tablo 3.24: Birimlere Göre, Örgüt Yapısı ve İklimi ile İlgili Stres Kaynakları Açısından ANOVA Sonuçları.....	74
Tablo 3.25: Birimlere Göre, Örgüt Yapısı ve İklimi ile İlgili Stres Kaynakları Açısından TUKEY Karşılaştırma Testi Sonuçları.....	74
Tablo 3.26: Birimlere Göre, Stres Kaynaklarının Yarattığı Ortalama Rahatsızlık Puanları.....	75
Tablo 3.27: Yaş Gruplarına Göre Yapılan İşle Doğrudan İlişkili Stres Kaynakları Açısından ANOVA Sonuçları.....	77
Tablo 3.28: Yaş Gruplarına Göre Yapılan İşle Doğrudan İlişkili Stres Kaynakları Açısından TUKEY Karşılaştırma Testi Sonuçları.....	77
Tablo 3.29: Yaş Gruplarına Göre Organizasyonda Oynanan Rol İle İlgili Stres Kaynakları Açısından ANOVA Sonuçları.....	78
Tablo 3.30: Yaş Gruplarına Göre Organizasyonda Oynanan Rol İle İlgili Stres Kaynakları Açısından TUKEY Karşılaştırma Testi Sonuçları	78
Tablo 3.31: Yaş Gruplarına Göre Mesleki İlerleme İle İlgili Stres Kaynakları Açısından ANOVA Sonuçları.....	78
Tablo 3.32: Yaş Gruplarına Göre Mesleki İlerleme İle İlgili Stres Kaynakları Açısından TUKEY Karşılaştırma Testi Sonuçları	79
Tablo 3.33: Yaş Gruplarına Göre İş Yerindeki İlişkiler İle İlgili Stres Kaynakları Açısından ANOVA Sonuçları.....	79
Tablo 3.34: Yaş Gruplarına Göre Örgüt Yapısı ve İklimi İle İlgili Stres Kaynakları Açısından ANOVA Sonuçları.....	80
Tablo 3.35: Yaş Gruplarına Göre Stres Kaynaklarının Yarattığı Ortalama Rahatsızlık Puanları.....	80
Tablo 3.36: Öğrenim Düzeyine Göre Yapılan İşle Doğrudan İlişkili Stres Kaynakları Açısından ANOVA Sonuçları	81

Tablo 3.37: Öğrenim Düzeyine Göre Organizasyonda Oynanan Rol İle İlgili Stres Kaynakları Açısından ANOVA Sonuçları	82
Tablo 3.38: Öğrenim Düzeyine Göre Mesleki İlerleme İle İlgili Stres Kaynakları Açısından ANOVA Sonuçları.....	82
Tablo 3.39: Öğrenim Düzeyine Göre İş Yerindeki İlişkiler İle İlgili Stres Kaynakları Açısından ANOVA Sonuçları	82
Tablo 3.40: Öğrenim Düzeyine Göre İş Yerindeki İlişkiler İle İlgili Stres Kaynakları Açısından TUKEY Karşılaştırma Testi Sonuçları	83
Tablo 3.41: Öğrenim Düzeyine Göre Örgüt Yapısı ve İklimi İle İlgili Stres Kaynakları Açısından ANOVA Sonuçları	83
Tablo 3.42: Öğrenim Düzeyine Göre Stres Kaynaklarının Yarattığı Ortalama Rahatsızlık Puanları.....	84
Tablo 3.43: Pozisyona Göre Stres Kaynakları Açısından t Testi Sonuçları	84
Tablo 3.44: Pozisyonlara Göre Stres Kaynaklarının Yarattığı Ortalama Rahatsızlık Puanları.....	86
Tablo 3.45: Medeni Duruma Göre Stres Kaynakları Açısından t Testi Sonuçları	87
Tablo 3.46: Medeni Duruma Göre Stres Kaynaklarının Yarattığı Ortalama Rahatsızlık Puanları.....	88
Tablo 3.47: Cinsiyete Göre Stres Kaynakları Açısından t Testi Sonuçları.....	89
Tablo 3.48: Cinsiyete Göre Stres Kaynaklarının Yarattığı Ortalama Rahatsızlık Puanları.....	90
Tablo 3.49: Teşkilatta Geçen Süreye Göre Yapılan İşle Doğrudan İlişkili Stres Kaynakları Açısından ANOVA Sonuçları	91
Tablo 3.50: Teşkilatta Geçen Süreye Göre Yapılan İşle Doğrudan İlişkili Stres Kaynakları Açısından TUKEY Karşılaştırma Testi Sonuçları	91
Tablo 3.51: Teşkilatta Geçen Süreye Göre Organizasyonda Oynanan Rol İle İlgili Stres Kaynakları Açısından ANOVA Sonuçları.....	92
Tablo 3.52: Teşkilatta Geçen Süreye Göre Organizasyonda Oynanan Rol İle İlgili Stres Kaynakları Açısından TUKEY Karşılaştırma Testi Sonuçları..	92
Tablo 3.53: Teşkilatta Geçen Süreye Göre Mesleki İlerleme İle İlgili Stres Kaynakları Açısından ANOVA Sonuçları	93

Tablo 3.54: Teşkilatta Geçen Süreye Göre İş Yerindeki İlişkiler İle İlgili Stres Kaynakları Açısından ANOVA Sonuçları	93
Tablo 3.55: Teşkilatta Geçen Süreye Göre Örgüt Yapısı ve İklimi İle İlgili Stres Kaynakları Açısından ANOVA Sonuçları	93
Tablo 3.56: Teşkilatta Geçen Süreye Göre Stres Kaynaklarının Yarattığı Ortalama Rahatsızlık Puanları.....	94
Tablo 3.57: Mesleğe Girme Sebebine Göre Yapılan İşle Doğrudan İlişkili Stres Kaynakları Açısından ANOVA Sonuçları	95
Tablo 3.58: Mesleğe Girme Sebebine Göre Organizasyonda Oynanan Rol İle İlgili Stres Kaynakları Açısından ANOVA Sonuçları.....	95
Tablo 3.59: Mesleğe Girme Sebebine Göre Mesleki İlerleme İle İlgili Stres Kaynakları Açısından ANOVA Sonuçları	95
Tablo 3.60: Mesleğe Girme Sebebine Göre İş Yerindeki İlişkiler İle İlgili Stres Kaynakları Açısından ANOVA Sonuçları	96
Tablo 3.61: Mesleğe Girme Sebebine Göre Örgüt Yapısı ve İklimi İle İlgili Stres Kaynakları Açısından ANOVA Sonuçları	96
Tablo 3.62: Mesleğe Girme Sebebine Göre Örgüt Yapısı ve İklimi İle İlgili Stres Kaynakları Açısından TUKEY Karşılaştırma Testi Sonuçları	96
Tablo 3.63: Mesleğe Girme Sebebine Göre Stres Kaynaklarının Yarattığı Ortalama Rahatsızlık Puanları	97
Tablo 3.64: Stres Belirtilerinin Emniyet Teşkilatı Çalışanlarında Görülme Sıklığına Göre Sıralaması	98
Tablo 3.65: Emniyet Teşkilatı Çalışanlarında Görülen Psikolojik Stres Belirtileri	100
Tablo 3.66: Emniyet Teşkilatı Çalışanlarında Görülen Fiziksel Stres Belirtileri .	101
Tablo 3.67: Emniyet Teşkilatı Çalışanlarında Görülen Davranışsal Stres Belirtileri	102

GRAFİKLER LİSTESİ

Sayfa No

Grafik 3.1: Emniyet Teşkilatı Çalışanlarının Cinsiyete Göre Dağılımları	54
Grafik 3.2: Emniyet Teşkilatı Çalışanlarının Yaşa Göre Dağılımları.....	54
Grafik 3.3: Emniyet Teşkilatı Çalışanlarının Medeni Duruma Göre Dağılımları..	55
Grafik 3.4: Eşlerin Çalışma Durumuna Göre Dağılımı.....	56
Grafik 3.5: Çocuk Sayısına Göre Dağılım.....	57
Grafik 3.6: Rütbelere Göre Dağılım	57
Grafik 3.7: Eğitim Durumuna Göre Dağılım	58
Grafik 3.8: Çalışılan Birimlere Göre Dağılım	59
Grafik 3.9: Teşkilatta Geçen Süreye Göre Dağılım	59
Grafik 3.10: Mesleği Tercih Etme Sebebine Göre Dağılım	60

ÖZET

Stres insanlık tarihi boyunca hayatın vazgeçilmez bir gerçeği olarak karşımıza çıkmakla birlikte, günümüzün gelişmiş sanayi toplumları, geçmiş dönemlerden farklı olarak iş ve toplum hayatında daha çok stres yaratmaktadır. Çünkü yirminci yüzyıl insanlara geçmiş yıllara göre önemli oranda bir hareketlilik ve hız kazandırmıştır. Böyle bir ortamda yaşamlarını devam ettiren insanların, çağın gerçeği olan stresle karşılaşması kaçınılmaz olmuştur.

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

Bu araştırmada “Emniyet Teşkilatında Stres Kaynakları”, Nevşehir Emniyet Müdürlüğünde uygulanan bir ölçekle incelenmeye çalışılmıştır. Araştırmanın birinci bölümünde stres kavramı tanımlanmış, stresle ilgili yapılan çalışmalar özetlenmiş ve stres kaynaklarına yer verilmiştir. İkinci bölümde ise tüm meslekler grupları içinde, örgütsel stres yükünün en fazla olduğu polislik mesleği ile ilgili tanımlar yapılmış ve Emniyet Teşkilatında karşılaşılan örgütsel stres kaynakları hakkında bilgiler verilmiştir.

Araştırmanın uygulama bölümünde, Nevşehir Emniyet Müdürlüğü’nde çalışan 184 Fonksiyonel birim çalışanı ve 51 büro çalışanından anket yöntemi ile elde edilen veriler ışığında, Emniyet Teşkilatında örgütsel stres kaynaklarının, çalışanlarda görülme sıklığı istatistiksel analizler kullanılarak tespit edilmiştir. Ayrıca çalışanlarda görülen stres belirtileri incelenmiştir.

Araştırma sonucu, Emniyet Teşkilatı çalışanlarının rahatsız edici düzeyde olmasa bile, stres altında oldukları görülmüştür. Ayrıca Fonksiyonel birim çalışanları ile büro memurları arasında stres yükü bakımından anlamlı fark olduğu ortaya konmuştur. Stres kaynaklarına bağlı olarak psikolojik stres belirtileri, diğer belirtilere oranla daha fazla görülmektedir.

SUMMARY

In addition that the stress appears in front of us as an inevitable fact of life all the history of humanity long; current developed industry societies cause more stress in the society and business lives in contrast to the previous terms. Because the twentieth century made the people accelerate and necessitate an activeness in a great deal of range in contrast to the previous years. It's inevitable for the people who maintain their lives in such circumstances to come face to face with stress which is the fact of age.

According to the most of the investigations made, it's confirmed that the police occupation is one of the most social stress loaded profession groups among all the profession groups.

In this investigation, "The Sources of Stress in The Police Department" (KEYWORDS) has been tried to investigate by applying a measure used in Nevşehir Police Department. In the first section of the search, the concept of stress was defined, the studies in relation to stress was summarized and the causes of stress were touched on. In the second section, among all the profession groups, the definitions in relation to the police occupation which has got the most social stress were made and some information were given about the social stress sources which are faced in the Police Department.

In the practice section of the investigation, under the light of the datas obtained from 51 officers and 184 functional unit workers in Nevşehir Police Department by using the inquiry method The frequency of being seen of the sources of social stress in the police department on the workers was fixed by using statistical analyses. Moreover the symptoms of the stress which is seen on the workers were investigated.

The Result of the investigation; it's seen that the workers of the Police Department one under the load of stress even if they aren't stressed at a disturbing level. Furthermore it's exposed that there is an important difference in the respect of stress between the functional unit workers and officers. Related to the causes of stress, the symptoms of psychological stress is being seen more than the other symptoms.

GİRİŞ

Çağdaş yaşamın ayrılmaz bir parçası haline gelen stres, bireylerin psikolojik ve fizyolojik yapıları üzerinde etki yapan, onların davranışlarını, iş verimlerini ve başka insanlarla ilişkilerini olumsuz yönde etkileyen, psikolojik bir durumdur [Selye, 1977: 26]. Stres, insan davranışları ve sağlığıyla 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: 254].

Klasik yönetim yaklaşımlarının aksine, çağdaş yönetim yaklaşımları, örgütün insan boyutuna büyük önem vermektedirler [Saldamlı, 1999: 34]. Hizmet sektöründe dolayısı ile güvenlik hizmetlerinde, insan boyutunun ön planda olması nedeniyle, bu durum daha da belirgin olarak önem kazanmaktadır. Bu açıdan, çalışan bireylerin içinde bulunduğu psikolojik durum, onların işlerine ve birlikte çalıştıkları bireylere ve birimlere gelen vatandaşlara karşı tutumları, örgüt yönetiminde etkili bir rol oynayacaktır. Bununla birlikte Emniyet Teşkilatı, vatandaşlar ile Devlet arasında kurulan önemli bir köprü durumundadır. Dolayısı ile vatandaşların Devlet ile kuracakları temaslarda, Emniyet Teşkilatı etkin ve ciddi bir misyon üstlenmektedir. Güvenlik hizmetlerinin etkin ve verimli olarak yürütülebilmesi halkın güven ve desteğinin derecesine bağlı olacaktır. Bu cümleden hareketle, Emniyet Teşkilatında stres nedenlerinin saptanması ve stresin iş gören davranışına ve iş performansına olan etkilerinin belirlenmesi, çalışanların verimliliğinin artırılması ve hizmet kalitesi açısından **önem** taşımaktadır.

Bu araştırma, stresin Nevşehir uygulaması ile Türkiye’de Emniyet Teşkilatı çalışanlarınca ne şekilde algılandığını ve kendilerinde rahatsızlık oluşturup oluşturmadığını incelemek üzere yapılmış bir çalışmadır. Dolayısıyla **çalışmanın amacı**, Emniyet Teşkilatında çalışan çeşitli görevlerdeki personelin psikolojik ve ruhsal rahatsızlıklarından ziyade, daha çok amaçlarını gerçekleştirmede kendilerini rahatsız eden ve iş performanslarını olumsuz yönde etkileyen stres kaynaklarını ve stresin bu kişiler üzerindeki etkilerini saptamaktır.

Buna ek olarak Emniyet çalışanlarında görülen stres belirtileri ile bu belirtilerin çalışanlarda görülme derecesi hakkında da araştırma yapılmıştır.

Ülkemizde Emniyet Teşkilatının değişik nedenlerle yüksek derecede stres altında görev yaptığı bilinmekle birlikte, bu durumu bilimsel yöntemlerle ortaya koyacak çalışmalar yapılamamıştır. Kaynak taraması sırasında, Emniyet Teşkilatına yönelik stres çalışmalarının çok az sayıda olduğu ve uygulamalarla desteklenmediği görülmüştür. Araştırmamızın belki de en büyük eksikliği, polis ile ilgili daha önce kapsamlı bir araştırmanın olmamasından dolayı, bu mesleğe yakın başka meslek grupları üzerinde yapılan araştırma bulgularından yararlanma yoluna gidilmesidir. Bu sebeple Emniyet Teşkilatında stres kaynaklarının neler olduğu ve çalışanların bu durumdan nasıl etkilendiği konusunda yapılacak bir araştırma, önemli bir boşluğu dolduracaktır. Çalışmamız Emniyet Teşkilatın bünyesindeki araştırmacılara, benzer nitelikteki yeni araştırmalar için ışık tutması ve yol göstermesi amacıyla atılmış alçakgönüllü bir adım olarak değerlendirilmelidir.

Diğer örgütler gibi, Emniyet Teşkilatı da belli bir toplumsal amacı gerçekleştirmek için kurulmuş ve bünyesinde farklı alanlarda yetişmiş pek çok iş göreni çalıştıran kar amaçsız bir örgüttür. Emniyet Teşkilatı, güvenlik hizmeti üretirken; vatandaşların başta hayat hakkı olmak üzere, konut dokunulmazlığı, özel hayatın gizliliği, haberleşme ve seyahat özgürlüğü, din ve vicdan hürriyeti gibi Anayasada ifadesini bulan birçok temel haklarını kullanması/ kullanamaması konularında düzenleyici tedbirler uygulamaktadır. Bu son derece önemli ve vazgeçilmez haklar konusunda her ne kadar kanuni sınırlar gösterilmiş olsa da görevin ifası sırasında büyük ölçüde kişisel inisiyatif gerektirmesi, görev esnasında zor ve silah kullanma gerekliliğinin bulunması, mesai saatlerinin düzensizliği, yetersiz ücret, zaman ve üst düzey yöneticilerin baskısı gibi faktörler, personel üzerinde yüksek düzeyde strese neden olabilir [E.G.M., 2000: 28].

Sunulan hizmetin çeşitliliği, kalitesi ve sürekliliği bakımından iş gören boyutunun büyük önem taşıdığı Emniyet Teşkilatında stres yapıcıların neler olduğu ve çalışanlar üzerindeki etkileri, *çalışmamızın temel problemini* oluşturmaktadır.

Araştırmamız başlıca üç bölümde sunulmaya çalışılmıştır.

Birinci bölümde, stres konusunda ortaya atılan temel görüşler tartışılmaktadır. Stres konusunda kavramla ilgili genel açıklamalar yapıldıktan sonra, stresle ilgili kuramsal çalışmaların üzerinde durulmuştur. Ayrıca stres ve insan, stres ve yönetim ilişkileri incelenmiş, böylece konu için yeterli kavramsal çatı oluşturulmaya çalışılmıştır. Daha sonra, çalışmamızın odak noktasını oluşturan örgütsel stres kaynakları ele alınmıştır. Bu kaynakların olumsuz etkisini azaltan veya tersine çoğaltan bir öneme sahip örgüt dışı sosyal hayattan veya kişinin kendinden (kişilik yapısından) kaynaklanan stres yapıcılar üzerinde de kısaca durulmuştur. Bu bölümde ayrıca, stres yapıcıların insanlar üzerindeki etkilerini ortaya koyan belirtiler de incelenmiştir.

İkinci bölümde, Emniyet Teşkilatında çalışmaya konu olan birimler hakkında kısa açıklamalar yapıldıktan sonra , polis ve stres konusunda yapılan araştırmalar üzerinde durulmuştur. Emniyet Teşkilatında en fazla strese sebep olan örgütsel stres kaynakları incelenmiştir.

Üçüncü bölümde ise, araştırma yöntemi, araştırma soruları (hipotezler), evren ve örneklem, veri toplama aracı, verilerin toplanması, çözümü ve yorumu hakkında açıklamalar yapıldıktan sonra, stres konusunun Emniyet Teşkilatında çalışan personel tarafından ne şekilde algılandığı, çalışanların stres içinde olup olmadıkları ve bu kişilerde stres belirtilerinin bulunup bulunmadığının tespitine yönelik bir uygulamaya yer verilmiştir.

Çalışmanın son kısmında, elde edilen bulgular ve çalışmanın başındaki araştırma sorularına yönelik ulaşılan **sonuçlara ve önerilere** yer verilmiştir.

BÖLÜM 1

1. STRES KAVRAMI

Stres, insanlık tarihi boyunca hayatın vazgeçilmez bir gerçeği olarak karşımıza çıkmakla birlikte, içinde bulunduğumuz yüz yılda sanayileşme ve büyük şehirlere göç nedeniyle değişen sosyal yaşamda kendisinden daha çok bahsettirmektedir [Yıldız, 2000: 377]. Günümüzde insanların mutsuz bir yaşam sürmelerine neden olan etkenlerin başında stres gelmektedir. Stres mutsuzluk yarattığı kadar insanların sağlığını da tehlikeye atmakta, aile yaşamında ve kendi iç dünyasında huzursuzluk, tükenmişlik ve bıkkınlık yaşamalarına neden olmaktadır [Artan, 1986: 48].

1.1. Stres Kavramı İle İlgili Genel Açıklamalar

Son yıllarda stresle ilgili çalışmaların oldukça yaygınlaşmasına karşılık, gerçekte stresle yaşama ve stres deneyimi, yeni bir olay ya da olgu değildir. Çünkü kişilerde, gerilim yaratan olaylar daima bulunmakta olup insanlar, eski çağlardan beri gerilim yaratan pek çok olayla karşı karşıya kalmıştır ve kalmaktadırlar. Özellikle günümüzdeki hızlı değişme teknolojik, sosyal, politik ve ekonomik konularda pek çok yeni, bilinmeyen ve çözümü güç sorunlar ortaya çıkarmıştır [Artan, 1986: 37].

Günümüzde kişinin işinde veya özel yaşamında stresin nereden kaynaklandığını, stres yapıcıların neler olduğu, stresin ne gibi etkiler yaptığı, başka bir deyişle araçlarının neler olduğu ve kişiyi ne gibi psikolojik ve fizyolojik rahatsızlıklara ve hastalıklara sürüklediği, bununla baş etmek için gerek kişinin, gerek sosyal çevrenin ve örgütün ne gibi önlemler alıp, uygulayacağı konuları son derece önem kazanmıştır. Bu konular doğrudan kişiyle ve onun sağlığıyla ilgili olduğu için tıp ve psikolojik gibi bilim dallarını; kişinin iş çevresinden uzaklaşması, iş kayıplarının olması vb. nedenlerle de “yönetimi” yakından ilgilendirmektedir [a.g.e., s. 47]. Öyle ki Internet üzerinden stres konusunda uzmanlardan yardım-danışmanlık hizmetleri alınabilecek siteler oluşturulmuştur. Örneğin İngiltere’de yönetim stresi üzerinde yardım ve danışmanlık hizmeti gören (<http://www.isma.org.uk>) sitesi kurulmuştur. Yine buna benzer sitelerin

birinde (<http://www.jobstreshelp.com>) Pastore, [1999] stresle ilgili bazı çarpıcı bilgiler sunmaktadır;

- Amerika Birleşik Devletleri Ulusal İş Güvenliği ve Sağlık Enstitüsünün yaptığı araştırmaya göre iş gücü kaybının en hızlı artan sebebi, strese bağlı rahatsızlıklardır.
- İş stresine bağlı iş gücü devir oranının, yaklaşık %40 olduğu belirtilmiştir.
- Xerox şirketine göre Amerika'da üst düzey bir yöneticinin işten ayrılarak yerine yenisinin ikamesi 1-1.5 milyon dolara, ortalama bir işçinin yerine yenisinin ikamesi ise 2-13 bin dolara mal olmaktadır.
- Dünya Sağlık Örgütü (WHO) iş stresini, "dünyaya yayılmış salgın (world wide epidemic)" olarak tanımlamıştır.
- İş stresinin Amerikan Endüstrisine, işe devamsızlık, verim düşüklülüğü, işgücü devri, kazalar, sağlık giderleri, sigorta ve yasal prim ödemeleri gibi sebeplerden dolayı yıllık 200 ile 300 milyar dolara mal olduğu tahmin edilmektedir.
- Amerika Birleşik Devletleri İşçi İstatistikleri Bürosu, "strese karşı sinirsel tepkinin" iş yeri kazalarında sakatlığa yol açan 4.sebep olduğunu belirtmiştir.
- 1993 yılında iş stresinden şikayet eden çalışanlar, bir işçi için strese bağlı nedenlerden dolayı yılda ortalama 25 iş günü kaybının olduğunu belirtmiştir.
- ABD Ulusal İş Güvenliği ve Sağlık Enstitüsü'ne göre, eğitim yoklaması yapılan kişilerden %25'i, hayatlarında en yüksek stres kaynağı olarak kendi işlerini göstermişlerdir.
- Psikolojik tedavi için yapılan müracaatların % 75-90'ı, strese bağlı şikayetlerdir.
- Japonya'da aşırı çalışma sonucu ölüm ve kısmi felç olaylarının, yüksek tansiyon ve iş stresinin ölümcül bir birleşiminden kaynaklandığı söylenmektedir.
- Amerika'da iş stresi nedeniyle, tecavüz, cinsel taciz ve fiziksel zarar gibi saldırı olaylarında artışlar meydana gelmektedir.
- Stres yönetim programları için harcanan kaynaklar gün geçtikçe işletmelerin devamlılığını tehdit edecek boyutlara ulaşmaktadır.

Çalışmamızın bundan sonraki bölümünde bireyi etkileyerek, değişik rahatsızlıklara neden olan stresin ne olduğunu cevap verilmeye çalışılmıştır.

1.2. Stresin Tanımı ve Oluşumu

Stres konusuna açıklık kazandırmak amacıyla stresin ne olduğu ve nasıl oluştuğuna ilişkin açıklamaların yapılmasında yarar vardır. Aşağıda bu açıklamalara yer verilmiştir.

1.2.1. Stresin Tanımı

Stres kavramı, Latince’de “estrica”, eski Fransızca’da “estrece” sözcüklerinden gelmektedir. Kavram 17. Yüz yılda felaket, bela, musibet, dert, elem anlamlarında kullanılmıştır. 18. ve 19. Yüz yıllarda ise kavramın anlamı değişmiş; güç, baskı, zor gibi anlamlarda objelere, kişiye, organa veya ruhsal yapıya yönelik olarak kullanılmıştır [Baltaş ve Baltaş, 1990: 292].

Kavramı ilk kez ortaya atan 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 şıkkı 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, 1977: 26]. 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 [a.g.e., s. 27].

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 uyaranlar altında bedenin gösterdiği stres tepkisi aynıdır [Allen, 1983: 3].

Stres, bedenin her türlü stres yapıcı etkiye olan tepkisi dir ya da insanın dengesini bozan her şeydir. Başka bir deyişle stres, insan bünyesinin termostatını devre dışı bırakan bir unsurdur, insanı dengesizliğe iter [Reiser, 1974: 51]. 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 uyaranlara, organizmanın psikolojik ve fizyolojik tepkilerinin toplamıdır [Pehlivan, 1995: 6].

Genel olarak stresi, “kişi ile çevrenin etkileşimini içeren her şey” olarak tanımlayabiliriz. Bu tanım içinde iki ana unsur önemli olmaktadır. Bunlardan birincisi uyarıcı, diğeri ise davranımdır. Stresin tanımlanmasında bunlar ayrı ayrı ele alındığı gibi, bunların etkileşimi üzerinde de durulmaktadır. İşte bu yüzden tanımların çoğu “uyarıcı”, “davranım” ve “uyarıcı-davranım” etkileşimi açısından ele alınmaktadır [Artan, 1986: 38]. Bu unsurları tek tek açıklamak doğru olacaktır.

Uyarıcı : Stres, kişi üzerinde bir güç veya uyarıcı bir harekettir. Sonucunda ise gerilimli bir davranım ortaya çıkar. Burada vurgulanan husus, stres yaratması mümkün olan durumlardır. Bu durumlar gerilim yaratır. Gerilim ise bir baskıdır. Fiziksel bir durumdur. Organizmada bozulmadır. Ancak bu tanımda başarısız olan yön aynı stres yaratıcı uyarılarla karşılaşan iki ayrı kişinin, farklı gerilim düzeyleri gösterebilmesidir. [Artan, 1986: 39].

Davranım : Bireyin istenmeyen bir dış olay ya da durum gibi çevresel bir stres yapıcıya gösterdiği tepkilerdir [Akat, 1997: 355]. Burada üzerinde durulacak nokta davranımın, tamamen kişiye ait bir olgu olduğudur. Dolayısıyla uyarıcıyı bilmeden, yalnızca davranımı gözleyerek stresi açıklamak söz konusu olamaz. İşte bu tanımın eksikliği de burada yatmaktadır. Başka bir deyişle tanımda uyarıcı ele alınmadığı için, kişinin davranımının, stres davranımı olup olmadığı açıklanamaz [Artan, 1986: 40].

Uyarıcı-Davranım : Burada stres, çevredeki uyarıcı durumlar ile kişinin, belirli bir şekilde davranma eğilimi arasındaki etkileşimin sonucu olarak ortaya çıkar. Başka deyişle, herhangi bir uyarıcı karşısında organizmanın gösterdiği tepkilerin bütünüdür [Baltaş ve Baltaş, 1990: 7].

Yukarıdaki açıklamaların ışığında stresin çevresel uyarıcı ve kişinin davranımı arasındaki etkileşimin sonucu olarak ele alındığı görülmektedir. Başka deyişle stres hem uyarıcı, hem davranım hem de bu ikisi arasındaki etkileşimi içeren bir kavramdır.

Günümüzde en çok kullanılan ve kabul gören tanım, bu üç unsurun birlikte ele alındığı ve işleyişlerinin birlikte gözlemlendiği tanımdır. Buna göre “stres”, bireysel farklar ve/veya psikolojik süreçler yoluyla gösterilen uyumsal 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: 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: 224].

1.2.2. Stresin Oluşumu

Stres bireyler üzerine etki yapan ve onların davranışlarını, iş verimini, başka insanlarla ilişkilerini etkileyen bir kavramdır. Stres durup dururken ya da kendiliğinden oluşmaz, insanın içinde bulunduğu ya da hayatını sürdürdüğü ortam veya çevrede meydana gelen değişimlerin insanı etkilemesi sonucu ortaya çıkar [Eren, 1998: 223].

Selye'nin, Genel Uyum Belirtisi (General Adaptation Syndrome) adını verdiği yeni duruma uyum gösterme amacına dönük tepki üretme süreci üç basamaktan oluşur :

a) Alarm (alarm stage), b) Direniş (resistance stage), c) Tükenme (exhaustion stage) [Moorhead ve Griffin, 1992: 241].

Alarm döneminde birey, herhangi bir dış uyarıyı stres yapıcı bir faktör olarak algılar. Bedensel ve ruhsal sınırlarının zorlandığını fark eden kişi, bu uyarımdan kaçmak ya da onunla mücadele etmek yoluyla yeniden dengeli bir duruma dönmeye çalışır. Bu dönemde bedende birçok fizyolojik değişiklik olur ve uyarıcıyla başa çıkabileceğinden emin olamayan birey korkuya kapılır. Fiziksel ve duygusal enerjinin harekete geçirilerek stres yapıcının olumsuz etkilerine karşı çıkıldığı direniş döneminde, organizmanın alarm döneminde gösterdiği bedensel ve psikolojik belirtiler ortadan kalkar. Stres yapıcı uyarılarla başarılı bir şekilde başa çıkılabildiği durumlarda, Genel Uyum Belirtisi, direniş ile noktanır. Ancak eğer uyarı çok şiddetliyse ve birey olumsuz etkileri engelleyemeden onunla uzun süre yüz yüze kalırsa tükenme dönemi ortaya çıkar; yıkım ve bitkinlik doğar [Moorhead ve Griffin, 1992: 243].

Stres, her zaman zarar verici, kötü ve kaçınılması gereken bir durum olarak görülmemelidir. Terfi etmek, ün kazanmak, evlenmek gibi insanların ulaşmak istedikleri amaçlarla ilgili olaylar olumlu stres (eustress); ölüm, işsiz kalmak, mesleğinde aşama kazanamamak gibi engellenmeler ve kayıplarla ilişkili olaylar da olumsuz stres (distress) kategorisinde toplanabilir. Olumlu stresler bireyi güdüleyici ve teşvik edici bir rol oynarken, diğerleri ruhsal ve bedensel açıdan zararlı sonuçlara yol açar [Selye, 1977: 26].

Stresin nedenlerini iki genel sınıfa bölebiliriz. Bunlardan birincisi “fiziksel nedenli stres” diğeri ise “duygusal nedenli stres” tir. Fiziksel nedenli stres; vücudun, yakın çevrenin etkileri nedeniyle rahatsızlanması sonucu doğan gerilimdir. Duygusal nedenli stres ise, vücuda yönelik herhangi bir dış fiziki etki olmaksızın bireyin kendi düşünce süreçleri sonucu yaşadığı gerilimdir [Albrecht, 1988: 97].

Vücutta fiziksel nedenli gerilim; bakteriler, virüsler, aşırı sıcak, aşırı soğuk, yüksek düzeyde mor ötesi veya kızıl ötesi ışınlarla maruz kalma, yüksek dozda x ışını alma, kesilme, dövülme, kas lifi kopması gibi fiziksel yaralanmalar, kafein, nikotin ve diğer ilaçlarda bulunan “hafif zehirleyiciler” ve fiziksel egzersiz gibi etmenlerin sonucunda ortaya çıkar. Gerçekte, vücudun homeostatik dengesini zorlayacak herhangi bir dış etmen de yine gerilim tepkisi doğuracaktır [a.g.e., s. 98].

Duygusal nedenli stres, gerçekte bir dış etmenden kaynaklanmaz tersine henüz tam olarak anlaşılamamış bir süreç olan, beynin üst bölümündeki bir bölgenin elektriksel ve kimyasal bir uyarılma ile harekete geçmesi, hipotalamusu uyarması ve kimyasal olaylar zincirini başlatmasının sonucudur .

Bir görüşe göre [Albrecht, 1988: 98], duygusal nedenli stresin tümündeki ortak özellik korkunç bir şey oldu-olacak beklentisidir. Yani bireyin düşünce ve hayalinin ürünüdür. Oysa fiziksel nedenli gerilim, vücudun normal çalışma dengesinin bozulmasının sonucudur.

Duygusal (veya psikolojik) strese neden olan faktörler çeşitli durumsal uyarıcılardır ki, biz normal beşeri varlıklar olarak bu uyarıcılara tepkide bulunuruz. Bu anlamdaki gerilim etmenleri, bizi kaygılandıran çeşitli çevresel öğelerdir. Daha açık bir ifade ile, bu psikolojik gerilim etmenleri kişiden kişiye değişiklik gösterir. Örneğin, insanlar bir yılan, bir gök gürlemesine, bir toplantı masasının karşı ucundan kendine bağırarak bir meslektaşına çok farklı tepkilerde bulunabilir. Duygusal nedenli stresi dört genel başlıkta toplayabiliriz [a.g.e., s. 102]. Bunlar;

1-Zaman Baskılarının Neden Olduğu Stres (Gerilim) : Bu gerilim soyut zaman kavramına gösterilen kaygı tepkisinin sonucudur. Belli bir zamandan önce bir şeyi ve bir şeyleri “yapmalıyım” anlayışı, zamanın “geçtiği” hissi, her ne ise “yakında kötü bir şeyin olacağı” düşüncesi hep gerilim kaynağıdır.

İş dünyasında zaman gerilimine yol açan başlıca gerilim etmeni “süreler” dir. Bireyin ne kadar gerilime dayanacağını, toplam iş yükü, söz konusu sürelerin göreceli önemi, ve bireysel tepki düzeyi faktörleri ortaklaşa belirler. Her bir bireyin oldukça iyi tanımlanmış bir konfor duygusu veya kendisini sıkıştırması konusunda yine kendisine getirdiği bir sınır çizgisi bulunur. Bu sınırlar içinde etkin bir şekilde çalışır ve başarı duygusunu elde eder. Bu makul zaman baskısının ötesindeki zaman tehditleri, bireye rahatlama veya tarzını değiştirme için gerekli olan imkanı sağlamaz ve birey kendisini aşırı gerilim içinde hissetmeye başlar.

2-Sezgilerin Neden Olduğu Stres : Strese neden olan temel etmen bireyin yaklaşmakta olan bir olay veya tecrübeyi kendisi için kısmen veya bütünüyle zararlı olarak algılaması ve yorumlamasıdır. Genellikle “endişe” olarak bilinir. Bazen “gelip-geçici” korkular olarak isimlendirilir. Bütün beklentilere karşı eğer her şey ters giderse kişi beklediği iyi duygulardan çok daha güçlü olumsuz ve yıkıcı bir bunalım içine girecektir.

Örneğin, bir polis, önemli bir operasyona çıkacağı zaman operasyonla ilgili her türlü detayın önceden planlandığını ve başarının kaçınılmaz olduğunu bilmesine rağmen, operasyon saatine kadar günün çoğunu yine de endişe içinde geçirir.

3-Durumlara Bağlı Olarak Yaşanan Stres : Durumsal stresi, kişinin içinde bulunduğu durumdan bir an sonra ne olacağı konusunda duyduğu kaygı olarak tanımlayabiliriz. Bir diğer ifadeyle kişinin kendisini tehdit ediliyor konumunda bulması ve durumun kontrol edememesi sonucu duyduğu kaygıdır. Bir anlamda durumsal gerilimde sezgisel gerilimi doğuran düşünce süreci daha kapsamlı ve ayrıntılıdır. Örneğin, bazı kişiler işletme toplantılarında veya çatışmalı konferanslarda büyük ölçüde durumsal gerilim içine girerler. Pek çok kişi çatışmaları sinir bozucu ve kişiliği tehdit edici nitelikte görür. Karşılarındaki kişi bağırma başlarken sakinleşirler içlerine kapanırlar, gruptan psikolojik olarak koparlar ve hatta odadan dışarı çıkmayı dahi düşünebilirler [Saldamlı, 1999: 27].

4-Etkileşim Stresi : Bir veya birden fazla kişiyle ilgilenirken, umulmadık ve hoş olmayan bir tecrübe yaşamının sonucu duyulan kaygıdır. Kişinin, gruptaki diğer üyelerin sosyal etkileşim kurallarına uymadıklarını görmesiyle hissettiği belirsiz fakat yoğun endişe halidir. Etkileşim geriliminde, gerilim etmeni bir başka kişidir. Etkileşimlerin çoğu, genelde telaşsız, karşılıklı uyumlu ilişkilerdir. Belli bir zaman süresi içinde kurulan beşeri temaslar etkileşim yoğunluğunun dozunu belirler, kişi beşeri temas konusundaki rahatlık alanı zorlandığında yalnızlık ihtiyacının bir göstergesi olarak fiziksel gerilim tepkileri göstermeye başlar [Albrecht, 1988: 102].

Her birey beşeri temas konusunda, değişik tercih ve ihtiyaçlar düzeyine sahiptir. Bu ihtiyaç düzeyleri bireyin işini en iyi şekilde yapabilmesinde doğrudan etkilidir. Zamanın büyük kısmında diğerleri ile birlikte olmaktan zevk duyan bir arkadaş canlısı, eğer uzun süre temastan yoksun kalırsa kaygılanmaya başlar. Bunun tersine uzun süre yalnız kalmayı tercih eden ve sadece yakın veya tanıdık arkadaşlarıyla ilişki kuran içe dönük biri, büyük bir grubun içine girdiğinde ve onlarla sürekli sık ilişki kurmak zorunda kaldığı zaman kendisini gergin hissedecek ve kaygılanacaktır. Bunlardan birinci kişi yetersiz temas deneyimi geçirirken ikinci kişi aşırı temastan sıkılacaktır [Saldamlı, 1999: 28].

Görevler, yapılarındaki temas kurma derecesi açısından büyük değişiklik gösterirler. Ormandaki bir yangın koruyucu, görevini yerine getirirken çok az etkileşim deneyimi yaşayacaktır [a.g.e., s. 29]. Diğer taraftan bir polis görev yapısının bir parçası olarak insanlarla sürekli ilişki içinde olacaktır. Temas kurma bu işin yapısında mevcuttur. Aslında, insanlarla direkt teması gerektiren işlerin çoğunda etkileşim sürekli bir ilişkidir. Hatta bazı işler, (karakol ve trafik polisi) diğerleriyle temas kurmaktan başka bir şey değildir. Bütün bu gerçekler temas yükünün işin esaslı bir özelliği olduğunu, ve aşırı temas yükünün çalışanlarda önemli ölçüde gerilime yol açabileceğini ortaya koyar [a.g.e., s. 30].

Konuya değişik yaklaşımlar getiren bilim adamlarının kuramsal çalışmalarına kısaca göz atmakta yarar olacaktır.

1.3. Stres Konusunda Yapılan Çalışmalar

Çağdaş yönetim yaklaşımları, örgütün insan boyutuna büyük önem vermektedir. Bu açıdan, çalışan bireylerin içinde bulunduğu psikolojik durum, onların işlerine ve birlikte çalıştıkları bireylere karşı tutumları, örgüt yönetiminde etkili bir rol oynamaktadır. Örgütlerin psikolojik yapılarının ve sorunların ortaya çıkarılması ise ancak bilimsel araştırmalarla olanaklıdır. Bu nedenle Öyönetim bilimcileri de stres konusuyla yakından ilgilenmekte ve bu konuda pek çok araştırma yapmaktadırlar [Saldamlı, 1999: 29].

Stres konusuyla ilgilenen bilim adamları, daha çok stresle baş edebilme teknikleri üzerinde çalışmaya başlamışlardır. Bunlardan biri de, Miller'dir. Miller, çalışmaları sonucunda stresin fiziksel etkilerini azaltabilmenin kısmen de olsa olanaklı olduğunu açıklamıştır. Ortaya koyduğu “stresle başa çıkma” (coping with stress) yöntemini, yaptığı deneylerle açıklamıştır.

Miller deneylerinden elde ettiği bulguların sonucuna göre, stres dolu bir durumun sağlıksız etkisinin, bir meşguliyet süreci ile azaltılabileceğini öne sürmüştür. Örneğin, sınava girecek olan bir öğrencinin sınav tarihi yaklaştıkça sınavda göstereceği başarı için duyacağı endişe, sınavla ilgili gerekli hazırlıkları yapıp, planlı bir çalışma düzenine girmesi ile azalma eğilimi gösterebilir [Saldamlı, 1999: 34]. Sezgilerin neden olduğu stres konusunda da bahsedildiği gibi her an kötü bir şeyler olacak korkusu bireyde baskı unsurudur ve hazırlıkların tamam olması bile her zaman bu gerilimi azaltmayabilir.

İşletme örgütlerinde stres yönetimi üzerinde çalışmalar yapan Donovan ve Kleiner'e [1994: 31] göre stresin üç oluşum kaynağı vardır. Bunlar fiziksel, zihinsel ve durumsal kaynaklardır. Fiziksel stres, çok çalışma, dinlenmeme ve kötü diyet gibi unsurlardan oluşur. Zihinsel stres ise kişinin zihinsel yapılanmasına (durumuna) bağlıdır. Günlük hayattaki, umutlarımızı, korkularımızı ve pişmanlıklarımızı kapsar. Durumsal stres dış dünya ile ilişkilerimizin (koca, baba, karı ve anne rollerimiz ve modern hayatının arabalar, bilgisayarlar gibi oluşumlarıyla uğraşmak vb.) sonucunda oluşur [a.g.e., s. 32].

Donovan ve Kleiner işletme örgütlerinde verimliliğin artırılması, işgücü devir oranının düşürülmesi ve insancıl bir iş ortamının sağlanması için, örgütsel stres kaynaklarının iyi tespit edilmesi gerekliliği üzerinde durmuşlar ve işletmelerde stresle başa çıkma programlarına dikkat çekmişlerdir [a.g.e., s. 45].

Kişinin sahip olduğu kaynaklar, başka deyişle yetenek ve becerileriyle işin ortaya çıkardığı talepler bilindiği zaman, kişi ile işin uyumlaştırılması kolaylaşmaktadır. Böylece kişilerin kendine uygun işlere girmeleri, ya da işin gereklerini bilerek kendilerini ona göre hazırlamaları, stres düzeyini azaltır [Artan, 1986: 48]. Son yıllarda geliştirilen “işe göre adam” prensibi bu çalışma sonuçlarını desteklemektedir. Gerçekten

de işin gerekleri ile çalışanların yetenekleri arasında uyum olması halinde çalışanın verim ve etkinliğinin artacağı ve daha az stres yaşayacağı düşünülebilir.

Gignac ve Appelbaum hizmet sektöründe faaliyet gösteren bir şirkette, 112 satış elemanı üzerinde uygulanan bir anketle stres kaynaklarını belirlemeye çalışmışlardır. Yapılan bu anket çalışması sonucunda, çalışmaya katılanların %58'i iş stresinin yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Organizasyonda en sık rahatsızlık, sinirlilik ve stres yaratan faktör, organizasyonda değişimdir. Çalışanların %43'ü yüksek teknoloji iletişimindeki rekabetin kendilerinde önemli ölçüde iş stresi yarattığını belirtmişlerdir. Çalışmada ayrıca yönetim politikalarının, organizasyon yapısının ve liderlik davranışlarının çalışanlar üzerinde strese yol açtığı belirtilmiştir [Gignac ve Appelbaum,1997: 20]. Bu sonuç, iş yerinde teknoloji ağırlıklı çalışma yapan ve sürekli değişime açık ülkeler için gerçekçi olabilir. Ancak ülkemiz şartlarında ekonomik kaynaklı stres yapıcılarının ilk sıralarda olması beklenir.

Menon ve Akhilesh yönetici stresini, yöneticilerin çalıştıkları departmanlar açısından incelemişlerdir. Çalışmalarını büyük bir fabrikada 128 yönetici üzerinde uygulamışlardır. Deneklerin hepsi erkek ve evlidir. Yaşlar 31 ve 58 arasındadır. İş tecrübeleri 5 ve 33 yılları arasındadır. Çalışmanın sonucunda stres kaynaklarının departmanlara göre değiştiği ancak stres kaynaklarının yaşa, hiyerarşik duruma ve fabrikada çalışma süresine bağlı olmadığı tespit edilmiştir [Menon ve Akhilesh, 1994: 18]. Yaş ve çalışma süresi açısından bireylerin stres yükleri farklılıklar gösterecektir. Zira iş hayatına yeni atılan bireyin beklentileri, hedefleri ve motivasyonu ile son yıllarına gelen bireyin beklenti ve hedefleri arasında anlamlı farklılıklar bulunacaktır. Dolayısıyla stresten etkilenme aralıkları da farklı olacaktır. Araştırmacının örneklem seçimi ya da yöntem konusunda hata yaptığı düşünülebilir.

Sharpley ise, pektik ülser, kalp hastalıkları, astım, baş ağrıları, deri hastalıkları (egzama, yaralar, saç kaybı) gibi bir çok hastalığın stresle ilgili olduğu veya strese bağlı olarak arttığını belirtmiştir [Sharpley, 1996: 73] .

Sharpely'in, 1925 üniversite çalışanın üzerinde yaptığı çalışmada en önemli stres kaynakları olarak, geri beslemede yetersizlik, mesleki ilerleme olanaklarının sınırlı olması, politika değişikliklerinin iş ve görevleri nasıl etkileyeceğinin bilinmemesi; aşırı iş, çok az zamanda çok iş yapılmasının istenmesi, ihtiyaç duyulan ekipman ve aletlerin yokluğu gibi unsurları tespit etmişlerdir [a.g.e., s. 77]. Yine aynı çalışmada en önemli stres belirtileri olarak, nefes alma problemi, kötü uyku, parmak ve tabanlarda tutulma, kasılma, terli eller, zayıflık ve yorgunluk hissi, baş ve boyun ağrısı, bel ağrısı gibi fiziksel rahatsızlıkların olduğunu tespit etmişlerdir . Ayrıca düşük iş stresine sahip kişilerin, devamsızlık oranlarının diğerlerine göre daha az olduğu görülmüştür. Yüksek iş stresinin, kazalara, yaralanmalara ve hastalıklara yol açtığı bulunmuştur [a.g.e., s. 78]. Brymer, Perrewe ve Johns, otel endüstrisindeki yöneticilerin iş stresini incelemişlerdir. Çalışmanın sonucunda; yöneticilerin yüksek oranda stres yaşadıkları, yaşanan iş stresi ile çalışanların yaşadıkları sıkıntılar arasında pozitif bir ilişki bulunduğunu, stresin iş performansına doğrudan etki ettiği, stres kaynaklarının kararsızlık, ilişki kuramama, daha çok hata yapma, organize olamama, baş ağrısı, unutkanlık gibi rahatsızlıklara sebep olduğu ortaya konmuştur [Brymer ve diğerleri, 1991: 48].

Çalışma bulgularına göre iş stres kaynakları ile, uyuma zorlukları, mide rahatsızlıkları, kilo alma veya kilo verme, daha çok hastalanma, depresyon, konsantrasyon eksikliği ve sıkılma/ilgisizlik arasında pozitif yönde bir ilişki saptanmıştır. İş stresinin, yönetici ve iş gören devir hızını artırdığı, çalışanların işe gelmeme ve hastalanma sayısını artırdığı bulunmuştur. Ayrıca işletmenin yönetici ve iş gören üretkenliği ve iş tatminini düşürdüğü görülmüştür [a.g.e., s. 58].

Sadri ve Marcoulides, Amerika'da mesleki strese yol açan bazı önemli kişisel ve çevresel değişkenlerin tespit edilmesi ve bunların etkilerini ölçmek amacıyla bir araştırma yapmışlardır [Sadri ve Marcoulides, 1997: 32].

Sonuç olarak yüksek oranda stresin çeşitli fiziksel rahatsızlığa (uyumama, baş ağrıları, hazımsızlık, korku hissi) ve düşük iş tatminine yol açtığı tespit edilmiştir. Ancak yüksek stresin seçilen örnekleme düşük not ortalamasına yol açmadığı bulunmuştur.

Ben-Bakr, Al-Shammari ve Omar A.Jerfi tarafından Suudi Arabistan'da 23 değişik şirket ve 442 kişi üzerinde bir çalışma yapılmıştır. Çalışma, Suudi Arabistan'da değişik uluslar (Suudiler, Araplar, Asyalılar ve Batılılar), yaş, iş tecrübesi, şirket şekli (özel, yarı özel ve devlet) ve şirket büyüklüğüne göre (küçük, orta, büyük) stresin düzeyi ve farklılıklarını araştırmıştır [Bakr ve diğerleri, 1995: 4-28]. Çalışma sonunda özel sektörde çalışan insanların en önemli stres kaynağı olarak, performans düzeyleri sonuçlarının bilinmemesi bulunmuştur. Fakat bu kamu sektörlerinde çalışanlarda aynı değildir. Ayrıca Suudi kökenlilerin en stresli grup olduğu ortaya çıkmıştır. Onları Araplar, Asyalılar ve Batılılar izlemiştir. Otuz yaşın altındakiler stresten en çok etkilenen gruptur. Ayrıca 6-10 yıllık çalışma hayatı olanlar yüksek oranda stresten şikayet etmektedirler. Ayrıca eğitim ve stres düzeyi arasında, önemli bir ters ilişki bulunmuştur [a.g.e., s. 30].

Türkiye'de yapılan bir araştırmada, yöneticilerin hangi stres kaynakları ile karşılaştıkları, bu kaynakların onlarda stres yaratıp yaratmadığı, stresli ortamlardan ne derece rahatsız oldukları ve ne derece kaygı içinde bulunduklarının belirlenmesi amaçlanmıştır [Artan, 1986: 143]. Araştırma kapsamına alınan yöneticilerde örgütsel stres kaynakları önem derecesine göre sıralandığında, "mesleki gelişim"den ve "rol"den kaynaklanan stres yapıcılar üst sıraları almıştır. Araştırma kapsamına alınan yöneticilerde stres puanları açısından tehlike söz konusu değildir [a.g.e., s. 145].

Uçman'ın araştırmasında çalışan kadınlar, ilkökul mezunu vasıfsız iş gruplarından ve üniversite mezunu vasıflı meslek gruplarından oluşturularak, bu grupta stresle başa çıkma yolları ve psikopatoloji ilişkisi eşit iş konumunda olan erkeklerle kıyaslanarak incelenmiştir [Uçman, 1990: 60, aktaran Saldamlı, 1999: 30]. Araştırmada, kadınlarda değişik psikopatolojilerde erkeklere kıyasla daha yüksek ortalamalar bulunmuştur. Eğitim düzeyine göre ise, ilkökul mezunlarının psikopatolojik yakınmalar daha fazladır. Çalışan kadınların stresli iş durumlarını kendilerine saklama eğilimi çıkmıştır. Genel olarak iş ortamlarında kadın ve erkeklerin stresle başa çıkma yolları arasında bir farklılık gözlenmemiştir. Kadercilik, çaresizlik, batıl inanç ve düşünce, kendini yeme gibi duyguya yönelik başa çıkma yollarında ilkökul mezunlarının ortalamaları üniversite mezunlarından daha yüksektir [a.g.e., s. 63].

Gödelek tarafından yapılan “Üç Farklı İşkolunun (Tekstil, Tekstil Boya, Çimento) Psiko-Sosyal Stres Faktörleri Yönünden Karşılaştırılması” başlıklı araştırmanın temel amacı, ise sanayi kesiminde çalışanların psiko-sosyal stres faktörleri yönünden karşılaştırılmasıdır [Saldamlı, 1999: 32]. Cinsiyet değişkeni açısından kadın denek gruplarının, hiyerarşik düzey yönünden yönetici ve usta denek gruplarının, kişilik yönünden nevrotik ve dışa dönük olmayan bir davranış görüntüsüne sahip oldukları, işlerinden doyum almadıkları ve kaygı düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur. Buna karşın erkek denek gruplarının ise uyumsuz insan ilişkileri gösterdiği ortaya çıkmıştır. İşletmeler arasında önemli bir farklılık bulunmamış ve işkollarının homojen olduğu anlaşılmıştır.

Melih Topaloğlu ve Muharrem Tuna stresin otel işletmeleri üzerindeki bireysel ve örgütsel etkilerini ölçmek amacıyla, Ankara’da faaliyet gösteren farklı yıldız gruplarından 10 otel işletmesinde bir araştırma yapmışlardır [Topaloğlu, 1998: 39].

Araştırma sonucuna göre, otel işletmelerinde iş görenler üzerinde stres yaratan en önemli etkenlerin yetersiz maaş ve maddi koşullar olduğu belirlenmiştir. Aşırı gürültülü ortamlar, müşteri ve ast-üst ilişkileri ile çalışma ortamının temiz olmaması diğer stres kaynakları olarak ortaya çıkarılmıştır [a.g.e., s. 43].

1.4. Stres ve Yönetim

Örgütlerin yönetimiyle meşgul olanlar açısından stres iki şekilde ortaya çıkar. Yöneticiler, ilk olarak kendi işlerinin temel özelliği nedeniyle baskı altında bulunurlar. Eğer dayanılmaz düzeylerde stresle karşı karşıya kalırlarsa, aldıkları doyumun bedeli olarak sağlıkları ve mutluluklarından çok fazla şey feda ediyorlar demektir. Bu durumda, huzurlu olamayacak ve gerektiği ölçüde etkinlikle çalışamayacaktır. Kendileri zararlı çıktığı gibi örgütleri de bundan zarar görecektir. İkincisi, örgütlerde çalışanlar dayanılmaz ölçüde stresle karşı karşıya ise, onların yaşamları da huzurlu olmayacak ve gerektiği gibi işlev göremeyeceklerdir. Yöneticilik işinin karar verme ve faaliyete yön verme gibi özellikleri olması nedeniyle, günlük iş hayatında, stres etmenini göz önüne alma ve stresi azaltma ve stresle başa çıkma yönünde yapıcı girişimlerde bulunma olanaklarının çoğu işçilerden ziyade yöneticilerde bulunmaktadır [Albrecht, 1988: 134].

Tepe yöneticiden alt düzeydeki gözetimciye kadar her yönetici stresle iki yönlü ilgilenme durumundadır. İlk olarak, kendi üzerindeki stresi azaltmak ya da yönetmek için gerekli becerileri geliştirmeli; ikincisi, çalışanların içinde bulundukları gerilimi azaltmalarına ve yönetmelerine yardımcı olacak yollar bulmalıdır. Böyle bir yaşam hem yöneticiler hem de çalışanlarda kişisel psikolojik yetenek ve beceriler gerektirdiği gibi bu gurupların birlikte oluşturacakları ve sürdürecekleri, stresin giderilebilecek yan etkilerinden arınmış bir çalışma ortamını da zorunlu kılar [Allison, 1997: 52].

1.4.1. Stres ve Tepe (Üst) Yönetici

Beden ve ruhen sağlıklı yöneticiler bir örgüt için en önemli ve vazgeçilmez bir kaynak oluştururlar. Herhangi bir örgütün etkili bir biçimde işleyişi tepedeki nispeten az sayıda kişinin kişisel çalışmalarındaki etkililiğe bağlıdır. Strateji belirleyenler, belli başlı politikalar hakkında karar verenler, örgütün en önemli kaynaklarının dağıtımını yapanlar ve örgüte yön verirken risk altına giren kişiler yalnızca yetenekleriyle değil, insan olarak kendi beklentileriyle de bir yatırım durumundadırlar [Albrecht, 1988: 135].

Bu kişiler yönetsel yaşamın bir parçası olan baskıların etkilerini geçiştirmeyi ve kendi yaşam tarzlarını düşük stresli bir çalışma ve yaşama tarzına göre düzenlemeyi öğrendikleri ölçüde etkili bir başarıml gösterebilirler. Bu yeteneklere sahip olmayan ve bu becerileri geliştirememiş olan yöneticilerin çalışmalarındaki verim düşecek ve kendi sağlıkları zedeleneyecektir (ülser, kalp rahatsızlığı, kalp krizi, sinir bozuklukları vs.).

Yönetici tam mesleğinin doruğunda olduğu ve örgüte en büyük katkıda bulunabileceği bir dönemde, sağlık sorunu ile işinden uzaklaşmaktadır. Şirket onun yıllarca birikmiş tecrübesinden, bilgisinden, yönetim uygulamasına ilişkin kavrayışından, değerlendirme ve karar verme olgunluğundan ve stratejik önderlik anlayışından, bunların tümü en olgun çağındayken yoksun kalır.

Böyle bir durumun hem sağlığı bozulan yönetici hem meslektaşları hem de örgüt için büyük bedelleri vardır. Bu tüm yöneticilere katkılarını sürdürebilmeleri için kişisel stres azaltma ve stres yönetme yollarını öğrenme gereğine işaret eder. Bazı yöneticiler

şirketin parasını kendi sağlıkları için, yönetici stresini azaltma programlarında harcama gerekçesi bulamayacaklarını hissetseler bile, bu konuyu tüm örgütün yararı açısından düşündüklerinde kuşkusuz gerekçe ortada olacaktır. Yönetici örgütü ve kişisel amaçları için kendisini harcayan değil, kendisini yenileyen bir kaynak olmak zorundadır [a.g.e., s. 138].

1.4.2. Stres ve Alt Kademe Personel

Çoğu işgören, yöneticilerle aynı baskılar altında bulunmaz. Yine de bazı işlerdeki stres düzeyleri uzun dönemde sorun yaratabilecek ölçüdedir. İşgörenler için genellikle en rahatsız edici stres faktörleri işin yapısından kaynaklanır [Albrecht, 1988: 143].

Utangaç, duyarlı bir iş gören, saldırgan ve sert bir yöneticiyle uzun süre çalışırsa büyük endişelere maruz kalabilir. Aşırı güvensizlik ya da oldukça tepkili bir duygusal yapı gibi kişisel uyum güçlükleri içinde bulunan bir kişi iş baskısı ve ödüllendirici olmayan kişiler arası ilişkiler nedeniyle ruhsal bir çöküntüye uğrayabilir [Sharpley ve diğerleri, 1996: 74].

Çoğu iş görenlerin işlerindeki stres etmeni benzer olmasa bile, herkes bir ölçüde iş stresi içinde bulunmaktadır. Eğer stres düzeyi bireyin tahammül sınırları içinde kalıyorsa, kişi etkili bir biçimde işlev görebilir ve işiyle hayatının yapıcı ve doyurucu bir yönü olarak ilgilenebilir. Öte yandan, stres düzeyi belirli bir işçi için tahammül sınırlarını aşıyorsa, bu durum ister istemez iş başarımında ve kişisel sağlıkta sorunlara yol açacaktır [Luthans, 1992: 411].

Buna göre, herhangi bir örgütün yöneticilerinin altında iş görenlerin beden ve ruh sağlığında büyük çıkarlar vardır. Farkında olmasalar da, yöneticilerin varlığı iş görenlerin sağlığına bağlıdır [Rosch ve Pelletier 1989: 151]. Bir iş gören aşırı stres altında olduğu sürece, tam kapasitesiyle ve etkili bir biçimde çalışamayacaktır. Üstelik iş stresinin etkileri bireyin diğer stres nedenlerine eklenecek ve sağlığı üzerinde doğrudan etkili olacaktır [Schermerborn, 1993: 525].

1.4.3. Stresin İnsan ve Örgüt Üzerindeki Etkileri

Bir işletmede çalışan personelin bir bölümü, düşük düzeyde sürekli kaygılı olmaları, yeterli başa çıkma ve psikolojik destek yolları bulamamaları nedeniyle, yaşamları ve işlerinde büyük güçlüklerle karşılaşmaktadırlar. Bir diğer bölümü ise yaşamlarından ve işlerinden hoşnut olmamakla birlikte belki durumu idare edebilmektedirler. Çalışanların ancak çok az bir bölümü zevkli bir işe ve yönetilebilir düzeyde stres içeren bir yaşam tarzına sahiptir [Myers, 1986: 159].

Bir kişinin yaşamı ona sık sık baskılar ve mutsuzluklar getirirse ve kişi belirli sürelerle bunlardan kaçma, rahatlama, dinlenme ve gevşemenin yollarını bulamıyorsa, ilk önceleri genel bir biçimde ve çok geçmeden özel nedenlerle acı çekmeye başlar. Kişinin strese-tepki davranışı kendi özel kişilik yapısına, değer ve tutumlarına ve yaşamının çeşitli yönlerinde karşı karşıya bulunduğu stres yaratıcı etmenlerin özelliklerine bağlıdır. Örneğin; önemsiz ödüller sağlayan yüksek-baskılı bir iş, bozulan bir evlilik ve ev yaşamıyla birleşirse orta yaşlı bir yöneticinin içkiye düşkünlüğü tehlikeli düzeylere ulaşabilir. Kişi stresin yol açtığı tatsız ve rahatsız edici duyguları değer sistemi ve inançları çerçevesinde yorumlayarak kendini rahatlatacak şekilde davranacaktır. Strese tepki davranışını kavramada bu çok önemli bir noktadır. Genel olarak, kişinin içinde yaşadığı stresin derecesi, karşılığında ödediği bedele, yaşam ve çalışma tarzını ne ölçüde başarıyla düzenlediğine, benimsediği karşı davranış türleri ve vücudun sinirsel tepki düzeyine bağlıdır[Albrecht, 1988: 148].

Personel sorunları araştırmacıları iş görenin işe devamlılığı ile genel sağlık ve mutluluğu arasında doğrudan bir ilişki olduğu üzerinde durmuşlardır. Kuşkusuz hiç rapor almayan bir kişinin oldukça sağlıklı olduğu ve işine de olumlu bir tutumla yönelebileceği düşünülebilir. Yıllık maksimum rapor süresinin tüm günlerini kullanan bir kişinin işten kaçmaya çalıştığı sonucuna varılmasa da, bu dikkat çekici bir durumdur. İşgücünün büyük bir bölümünün genellikle işe devamsız olduğu görüldüğünde, işletmenin iş çevresindeki bazı faktörlerin işi psikolojik olarak tehdit edici yada tatsız hale getirdiğini düşündürebilir [a.g.e., s. 152].

Her yıl işe devam edilmeyen toplam süre içinde bazı günlerin kaçınılmaz hastalık ya da sakatlanmalara bağlı olduğunu diğerlerinin ise işe karşı olumsuz tutumların sonucu olduğu varsayılabilir. Bir örgütte çalışan hemen herkes çalışma süresinde mutlaka birkaç kez gerçekten hasta olmadığı halde hasta olduğunu bildirebilir. Ayrıca, hemen herkes patronu ya da iş arkadaşlarıyla işten uzaklaşmasına yol açacak tatsız ilişkilerde bulunmuş olabilir. Bu nedenle devamsızlık oranının yarısının zorunlu nedenlerle, diğer yarısının ise stresin etkilerine bağlı olduğu söylenebilir. Ancak bu, stresin tümünü giderip bu kaybedilen günlerin tamamının kazanılabileceği anlamına gelmez.

Aynı şekilde işgücü devir oranının belirli bir bölümünün emeklilik, gönüllü olarak işten ayrılma ya da belirli bir nedenle işten çıkarma gibi doğal nedenlere bağlı olduğu bilinmektedir. Geri kalan bölümünü ise (dayanılmaz çalışma koşulları, yöneticilerin adaletsiz ya da sert tutumları, zarar verici iş koşulları, yada iş dışından kaynaklanan ve kişinin çalışma yeteneğini zedeleyen yaşam gerilimi gibi) strese bağlı nedenler sonucu olduğu düşünülebilir. Bu tür strese bağlı işgücü devri vakaları üzerinde örgüt içinde ne ölçüde etkili olunabileceğini tam olarak bilmesek de bazı tahminlerle bunun bedellerini ortaya koymak mümkün olabilir.

Yukarıda varsayılan stres değişkenlerinin personel maliyetleri dışında, strese katkıda bulunan bir faktör de, iş görenlerin istenmeyen davranışlarının maliyetidir. İstenmeyen davranışlar arasında, hırsızlık, sabotaj, kasti zarar verme, gizli iş yavaşlatmalar ve benzerleri sayılabilir. Bozulan bir büro makinesinin (bilgisayar, fax vb.) bedeli de önemli maliyetler yaratır. Kuşkusuz, bu maliyetlerin hangilerinin strese bağlı, hangilerinin ise bunun dışında olduğunu bilmek mümkün değildir. Yine de, aşırı stresli iş görenlerin iş arkadaşlarına ya da işletmeye karşı istenmeyen davranışlarda bulunma olasılığı daha fazladır.

Yukarıda verilen strese dayalı olumsuz faktörleri bir anda çözüp durumu değiştirmek mümkün olmayabilir. Ancak yine de, örgütteki stres etmenleri (faktörleri) ortaya çıkarılabilir ve sistematik olarak zararlı olanların giderilmesi yoluna gidilebilir.

1.5. Başlıca Stres Kaynakları (Faktörleri)

Stres, bireyler üzerine etki yapan ve onların davranışları, iş verimini, başka insanlarla ilişkilerini etkileyen bir kavramdır. Stres durup dururken ya da kendiliğinden oluşmaz. Stresin oluşması için insanın içinde bulunduğu yada hayatını sürdürdüğü ortam veya çevrede meydana gelen değişimlerin insanı etkilemesi sonucu ortaya çıkar. Ortamdaki değişimlerden her birey etkilenmesine etkilenir ancak, bazı bireyler daha çok ve daha yavaş etkilenmektedirler [Eren, 1998: 223].

Stres oluşumunda birçok çevresel faktör rol oynayarak stres yaratıcı ortama neden olmaktadır. Bu çalışmada, konumuz örgütsel stres olduğundan iş organizasyonlarının çalışanlarda ve yöneticilerde yapmış olduğu stres kaynakları ayrıntılı olarak incelenecektir. Ancak, bu kaynakların olumsuz etkilerini azaltan veya tersine çoğaltan bir öneme sahip örgüt dışı sosyal hayattan veya kişinin kendinden (kişilik yapısından) kaynaklanan stres yapıcılara da kısaca işaret etme gereği vardır. Dolayısı ile stres yaratan faktörleri başlıca üç grupta toplayabiliriz. Bunlar:

1. Bireyin kendisi ile ilgili stres kaynakları
2. Bireyin yaşadığı ortamın (sosyal hayatının) oluşturduğu stres kaynakları
3. Bireyin iş çevresinin yarattığı (örgütsel) stres kaynakları. Aşağıda sırasıyla stres oluşturan bu faktörler açıklanmaya çalışılmıştır.

1.5.1. Bireyin Kendisi ile İlgili Stres Kaynakları

Bu kaynakları biyolojik (bedensel), kişisel (duygusal), yaşam tarzı ve yaşı açısından dört kısımda ele alıp inceleyebiliriz.

1.5.1.1. Biyolojik ve Bedensel Faktörler

Biyolojik ve bedensel faktörler arasında; bireyin yaradılıştan daima sistemi, bozuklukları ve iş salgı bezleri veya hormonal denge düzensizliklerini sayabiliriz [Eren, 1998: 225]. Bu tip bireylerde yüksek tansiyon, yüksek kolesterol düzeyi ve buna bağlı kalp rahatsızlıklarına rastlamak mümkündür [Sharpley, 1996: 73]. Doğaldır ki, bu kimseler stres ortamından çok çabuk etkilenir ve rahatsız olurlar.

1.5.1.2. Kişisel ve Duygusal Yapı

Bireyin kendisi ile ilgili stres kaynaklarından biri de kişisel ve duygusal yapısıdır. Bazı insanlar daha şiddetli ve süratle alarm durumuna geçerek stresten daha çabuk etkilenirler, bazı insanlar ise daha yavaş ve daha geç alarm durumuna geçerler [Schermerborn, 1993: 524]. Stresten çok etkilenen insanlara A kişilik tipine sahip kişiler, stresten az etkilenen kimselere ya da daha az strese giren kimselere de B kişilik tipine giren insanlar adı verilmektedir [Luthans, 1992: 406].

“A” kişilik tipinin özellikleri ; Bu tip kişiler idealist, mükemmeliyetçi, amaçlara ulaşmak için dinamik, mücadeleci, başkalarının önüne geçmek için sürekli rekabet etmekten hoşlanan, kaybetmeyi içine sindiremeyen, saldırgan, öfkeli ve düşmanlık duygularını kolayca ortaya koyabilen, eleştirmekten kaçınmayan, aceleci, verilen işleri zamanında bitirme gayreti içinde olan, verdiği söze sadık, sorumluluk duygusu yüksek, kendi çıkarlarını düşünen, başarıya erişmek ve kazanmak için işlerini her şeyden üstün tutan kimselerdir. Bu kişilik tipindeki bireyler mücadelecidirler, başarısızlığa tahammül edemezler, stresli bir yaşam sürerler [Jamal, 1990: 729].

“B” kişilik tipinin özellikleri; Bu kişilik tipindeki bireyler yarışmaktan ve iddialaşmaktan hoşlanmazlar. Mükemmele erişmek için çaba göstermezler, sakin ve yumuşak kimselerdir, sabırlıdır, zaman baskısını hissetmezler, sorumluluk duygusu yüksek değildir, her şeyi olurla bırakma eğilimindedirler, aşırı ve çeşitli iş yüklenmekten hoşlanmazlar. Amirleri tarafından başarılarının takdir edilmesine çok önem vermezler [Brymer, 1984: 3]. Kendilerine, ailelerine ve hobilerine zaman ayırırlar. Daha sosyal bir davranış sergilemekten hoşlanırlar. Her insanın hata yapabileceğini düşünürler. Astları onunla çalışmaktan zevk duyarlar. Her şeyi ciddiye almazlar, en ciddi konularda bile işin neşeli tarafını bulur, etrafındaki insanları yatıştırır ve rahatlatırlar. İnsanlara karşı hoşgörü ve tolerans düzeyi yüksek, hatalara karşı affedicidirler [Luthans, 1992: 407]. B tipi kişiliğe yatkın insanların başkaları ile uzlaşmacı, ılımlı, aşırı hırslı, bencil olmayan, gamsız, mükemmellik peşinde olmayan, toleranslı ve affedici davranışları stres düzeylerini düşürücü bir etki yapar ve stresin doğurduğu sorunları dert etmez ve daha az hissederler [Pehlivan, 1995: 23].

Kuşkusuz insanları “A” ve “B” diye iki ayrı ve birbirine zıt kişilik gruplarına ayırmak mümkün değildir. Ancak yapılan testlerle kişinin hangi tipe ne ölçüde yatkın olduğunu belirlemek imkan dahilindedir. Bazı insanlarda bu iki kişilik tipinin ortasına düşebilir. İş hayatında bazı iş türleri “A” tipi bir özellik gerektirir. Yani yarışmacı, mükemmeliyetçi ve sorumluluk duygusu yüksek yöneticileri gerektirebilir. Ancak, bazı tip işler de “B” tipi yöneticilere veya iş görenlere daha uygun gelmektedir [Lee ve diğerleri, 1988: 42].

1.5.1.3. Yaşam Tarzı ve Yaşı

Bireyin kendisi ile ilgili stres yaratan unsurlardan bir diğeri de yaşam tarzı ve yaşıdır [Woods, 1997: 339]. Birey ne kadar doğal yaşam tarzından uzaklaşır ve bir takım saplantılara yönelirse stres ortamını kendisi yaratmış olacaktır. İçki, sigara, uyuşturucu ya da ilaç düşkünlü olma vücut üzerinde anormal uyarıcı etkiler yapmaktadır [Sadri ve Marcoulides, 1997: 32]. Ayrıca, hızlı yaşam tarzı, her gün ve her gece değişik ortamlarda, değişik kişilerle yaşamının veya kumar gibi heyecansal ve parasal açıdan insanı etkileyecek bir alışkanlığın bulunması insan vücudundaki stres yükünü artıran, direncini kıran olumsuz etkiler bırakmaktadır [Brymer, 1991: 52].

Bütün bu faktörlerin dışında bireyin yaşı da önemli bir stres faktörü olmaktadır. Özellikle kadınlarda menopoz, erkeklerde de andropoz dönemlerinde veya orta yaş krizlerinde insanlarda hormonal değişikliklerin oluşması ve dengelerin bozulması nedeniyle ruhsal ve duygusal sorun ve hayal kırıklıklarına rastlanabilmektedir [Eren, 1998: 226].

1.5.2. Genel Çevre Ortamının (Sosyal Hayatın) Stres Kaynakları

Yönetici olsun iş gören olsun çalışan birey üzerinde stres oluşturan genel çevre faktörlerini beş ana grupta toplayabiliriz. Bunlar, birey üzerinde belirsizlikler oluşturarak yaşamdan zevk almasını olumsuz etkileyebilmekte ve davranışlarındaki istikrarı ortadan kaldırabilmektedir. Stres yaratan genel çevre faktörleri [Eren, 1998: 230];

1. Ülke ve dünya ekonomisinin gidişi,
2. Politik hayatın belirsizlikleri,
3. Çalışılan kentin çevre ve ulaşım sorunları,
4. Teknolojik değişmelerin yaşam tarzı ve alışkanlıkları değiştirmesi,
5. Sosyal ve kültürel değişmelerin hızlanmasıyla, kuşaklar arası farklılıkların artması şeklinde sıralanabilir.

Ancak, araştırma konumuz örgütsel stres kaynakları olduğundan, bu faktörlerin ayrıntılarına girilmeyecek, iş organizasyonlarının çalışanlarda ve yöneticilerde yapmış olduğu stres kaynaklarına işaret edilecektir.

1.5.3. İş Çevresinden Kaynaklanan (Örgütsel) Stres Faktörleri

Her işletme örgütü tutumları, değerleri, duyguları ve davranışlarıyla gerçek insanlardan oluşan bir sosyal sistem ve bunun yanı sıra, sermaye, malzeme ve üretim sunumla ilgili diğer etmenleri içeren teknik sistemden meydana gelir. Örgütsel davranışı inceleyen bilim adamları, bu iki görüş açısını sosyo-teknik sistemler adı altında birleştirmektedirler. Tüm sosyo-teknik sistemler, insanların yaşadığı, çalıştığı ve birbirleri ile ilişkide bulundukları bir sosyal iklimi sahiptir [Albrecht, 1988: 157].

Örgütsel amaçlar yönünden yapılması gerekli işleri, kabul edilebilir düzeyde bir ustalık ve yüksek kapasite ile yapan bir kişinin verimli olarak çalıştığı söylenebilir. Bireysel amaçlar yönünden ise, yukarıda anılan işi yaparken makul bir düzeyde ücret alan ve kişisel olarak belirlediği baskı, stres ve huzur sınırlarını aşmayarak çalışan kişi, verimli bir biçimde çalışıyor kabul edilebilir.

Örgüt ile kişi arasında uyum sağlanabilmesi için her iki koşulun da gerçekleşmesi gerekir. Örgütsel gereksinimler karşılanmadıkça, bireyler iş sahibi olamayacaklardır. Bireysel gereksinimler tatmin edilmedikçe de, örgüt işi yaptıracak kişileri bulamayacaktır. Verimli bir örgütün günlük faaliyetleri içinde bu iki talep birbirini düzenler.

Eğer kişinin (iş görenin) etkin bir biçimde faaliyet göstermesi ve yaptığı işten tatmin duyması gerekiyorsa, bu kişinin elde edeceği huzur, her biri belirli tahammül sınırları içinde olmaları koşulu ile çeşitli değişkenlerden etkilenecektir. İş ve iş çevresinde iş görenlerin büyük çoğunluğunun huzurlu olup olmadıklarını anlamamıza yardım edecek bazı temel değişkenleri belirlemek gerekir.

Bu konuda her birey için farklı değişkenler önem kazansa da, bazı değişkenler nispeten evrensel olma eğilimindedir [Albrecht, 1988: 162]. Genel iş tatmininde ve bunun sonucu olarak stres ve ödül arasındaki etkin bir dengenin sağlanmasında, bu temel değişkenler şunlardır:

1. İş yükü
2. Fiziksel değişkenler
3. İşin statüsü
4. İşin gerektirdiği sorumluluk
5. Görevin çok yönlülüğü ya da çeşitliliği
6. İşin sağladığı beşeri ilişki olanakları
7. İşin fiziksel güçlüğü
8. İşin zihinsel güçlüğü

Bütün bu iş etmenleri iş görenin iş durumuna göstereceği genel tepkide önemli bir rol oynar. Birey bu değişkenlerden herhangi birine duyduğu özleme ve o değişkenin hali hazırdaki mevcut fiili durumuna bakarak işinde aşırı iş yükü ya da gerekenden az iş yükü hissedecektir. Bu sekiz değişkenin birinden huzur duyması, uzun süredir o değişkenden optimal tatmini sağladığı anlamına gelir.

Ayrıca, huzur bölgesi deyimi, yöneticilerin iş görenleri tüm baskılardan kurtarmak için işleri yeterince kolaylaştırmaları demek değildir. İş başarısını feda eden duygusal bir yaklaşım iş görenlere gereğinden az iş yükler ve onları yeni huzur bölgelerinin dışına iter [Albrecht, 1988: 163]. Bu faktörler özellikle belirli bir işi olup da çalışanlar ve yine belirli bir iş yerinde yönetici olarak görevli bulunanlar açısından önem taşımaktadır. Bu stres faktörleri, aşağıda incelenmiştir.

1.5.3.1. Çalışma Koşulları ve İşin Güçlüğü (Yükü):

Bireyin iş çevresinin en önemli stres kaynaklarından biri çalışma koşulları ve iş güçlüğüne ilişkindir [Donovan ve Kleiner, 1994: 31]. Huzur ve rahatlığı etkileyen fiziksel değişkenler olarak ısı, aydınlatma, güneş ışığı, hava durumu, gürültü, hava kirliliği, cilde zararlı kimyasal maddeler, titreşim ve çalışma sırasındaki yorucu görev ve pozisyonlar vs. sayılabilir [Byars, 1991: 480].

1.5.3.2. İş Yeri Organizasyonu Bozukluğu ve İş Bölümü Düzensizlikleri

İş yeri organizasyonunun bozukluğu, iş bölümü ve iş akışı düzensizliklerinin doğurduğu sorunlar sonucunda birey daha çok ve çeşitli görev ile iş yükü altında ezilebilir [Sadri ve Marcoulides, 1997: 35]. Aşırı iş yükü kişinin makul olmayan miktarda görevlerden ve üretim düzeyinden belli bir sürede sorumlu tutulması halidir. Bu uygulama genellikle kaygı, engelleme, umutsuzluk duygusu ve ödül kaybına neden olabilir. İşin gerektirdiği fiziksel ve zihinsel emek ve çabalar bireyin kapasitesini aşabilir. İşin kalitesi bozulabilir, iş zamanında bitirilemez, iş hatalı ve eksik yapılabilir. Bütün bunlar iş gören ve onun yöneticisi üzerinde önemli ve normal boyutları aşan stres ve gerilimlere neden olabilir [a.g.e., s. 37]. Kişiye normalin altında iş verilmesi de aynı duyguları yaratabilir. Kendine uygun bir işi olmayan kişi örgütün sosyal düzeni içinde sahip olduğu pozisyonu ve değeri hakkında genellikle kendini engellenmiş, tedirgin, açıkça ödüllendirilmemiş hissetmeye başlayabilir [Byars, 1991: 480].

1.5.3.3. Örgüt Yapısında Rol, Görev ve Sorumlulukların Dağılımında Bozukluklar

İş çevresi stres kaynaklarından bir diğeri de örgüt yapısında rol, görev ve sorumlulukların dağılımında bozukluklar, işi göreceklemanların bilgi, yetenek, tecrübe ve becerileri ile işin gerektirdiği bilgi yetenek ve tecrübe uyumsuzluklarıdır [Byars, 1991: 480]. Bu takdirde, çalışanlardan beklenen başarı düzeyi düşeceği için hem çalışanların ve hem de bunların yöneticilerinin stresleri artmış olacaktır. Bu durum, örgüt ikliminin olumsuz etkilenmesine ve tüm çalışanların birbirlerine güvenlerinin sarsılmasına, moral düzeyinin düşmesine neden olabilecektir. Örgütsel stresi en fazla artıran husus organizasyon içindeki düşük moral düzeyi ve iklimidir [a.g.e., s. 482].

Örgüt kültürü, örgütsel hedef, standart, politika ve davranış biçimlerine tüm üyeler olarak inanma ve bunları davranışsal değerler olarak benimsemeye bağlıdır [Eren, 1998: 227]. Bu takdirde, sorunlar karşısında üyeler bir grup halinde daha güçlü bir şekilde direnç gösterebilecekler, daha inançlı, ortak ve benzer davranışlarıyla başarıya erişebileceklerdir. Örgüt kültürünün eksikliği ortak inanç ve duyguların yokluğu örgütsel başarıya azaltan, moral düzeyini düşüren örgütsel stres kaynağı olabilecektir. Bu takdirde yöneticinin işi ve sorumluluğu daha güç ve zor olacaktır.

İşletmenin iş ve faaliyet alanlarının zaman içinde aşırı ölçüde artması, yöneticinin uzmanlık konusunun dışına taşması, başarısızlık riskini artıracak, korkulara sebep olacak ve strese yol açabilecektir. Ayrıca, rol ve görevlerin aşırı ölçüde monoton ve sıkıcı olması da insanların işten alınan zevki ve iş başarma duygusunu azaltarak hayal kırıklıklarına ve anormal davranışlara neden olabilecektir [Artan, 1986: 77].

1.5.3.4. İş Yeri Uzaklığı ve Ulaşım

Günümüz dünyasında en önemli stres kaynaklarından biri de işyeri uzaklığıdır. İstanbul gibi büyük kentlerde yaşayan insanlar sabah işyerine gitme, akşamları da eve dönme telaşı ve korkusu içinde yaşamaktadırlar. Bu durum, işyerinde ve normal yaşamlarında hem çalışanların hem de yöneticilerin başarılarını olumsuz etkileyen stres faktörleri olarak karşımıza çıkmaktadır [Eren, 1998: 228].

1.5.3.5. Maaş ve Ücret Yetersizliği

İş çevresinden kaynaklanan bir diğer stres faktörü de ücret yetersizliğidir. Ücretlerin beklenenden az olması, yetersiz zamlar ya da ikramiyeler, iş görenlerin enflasyon karşısında satın alma gücünü kaybetmeleri, parasal yükümlülüklerini tam olarak ve zamanında yerine getirememelerine neden olmaktadır. Bu takdirde çalışanlar hayal kırıklığı ve bunalıma gireceklerdir. Ekonomik sorumluluklarını yerine getirmek için daha fazla çalışmak zorunda kalan insanların zorlanmaları, yorgunluklarını atamamaları, sağlıklarının bozulması ve hastalanmaları iş baskı ve gerilimlerinin yarattığı bir sonuçtur [Eren, 1998: 228].

1.5.3.6. Hızlı Teknik Değişme

Genel çevrede meydana gelen teknolojik değişmeler, işletmelerde rekabet gücünün korunması kaygısıyla, üretim yönetim ve kalıplarında değişimi zorunlu kılmaktadır. Değişim, organizasyonun çeşitli kademelerinde alışılmış usullerin terk edilmesi nedeniyle, bireylerde işle ilgili yetersizlik doğuracaktır. Değişime karşı direnmenin temelinde yetersizlik duygusu vardır. Teknolojik değişime karşı gösterilecek en olumlu tutum, değişime uyumdur. Değişime uyum, bireyin gündelik faaliyetlerinde daha fazla çaba harcamasını gerektirecektir. Alışılmışın dışındaki çaba, gerilim ve stresin önemli kaynakları arasındadır. Bu nedenle, işletmelerde kullanılan teknoloji ve yöntem değişikliklerinin sıklığı, işten kaynaklanan gerilimle doğru orantılı bir seyir gösterecektir [Tutar, 2000: 222].

1.5.3.7. Örgüt Hiyerarşisinde Yükselme Hırs ve İsteği

Çalışanları ve özellikle yönetici sınıfı en çok strese sokan hususlardan birisi de, örgüt hiyerarşisinde daha üst sorumlu mevkie yükselmek hırs ve isteğidir. İnsan doğuştan itibaren sürekli gelişmeye programlanmış biçimde hareket eder. Her insan, çalıştığı organizasyonda kendini geliştirdikçe daha üst sorumluluklar gerektiren mevkilere yükselmeyi, örgüt içindeki değerini, prestijini ve dolayısıyla da kazancını artırmak isteyecektir [Saldamlı, 1999: 43].

Terfi olanakları az veya imkansız olan, içerden terfi ve kariyer planlamasına sahip olmayan örgütlerde haksızlığa uğrayarak terfi olanağının elinden alındığını düşünen insanlar büyük bir hayal kırıklığı ve bunun doğurduğu stres içine girebileceklerdir [Artan, 1986: 70].

1.5.3.8. İşin Sağladığı (Gerektirdiği) Beşeri İlişkiler

İş çevresinin doğurduğu stres kaynaklarından bir diğeri de kişinin çalıştığı işin veya yaptığı görevin çok fazla örgüt içi ve örgüt dışı ilişkiler gerektirmesidir. İşin kişiye sağladığı beşeri ilişki olanakları, kişinin ihtiyaçlarını karşılayacak oran ve yoğunlukta ya da diğer kişilerle kurduğu sıradan ilişkiler olarak açıklanabilir [Albrecht, 1988: 166].

İnsanlarla kurulan her temas, yapılan işin gereği örgüt lehine bazı pazarlıkları, dengeyi veya yararlı ortam sağlama çabalarını gerekli kılar. Kişilik nitelikleri itibariyle pasif, yalnız başına çalışmaktan hoşlanan içe dönük ve sosyal yönü zayıf olan kimseler örgütsel ilişkiler bakımından başkaları ile temas etmekten endişe ve korkuya kapılarak strese girerler. Bu nitelikteki kimseler satın alma, pazarlama ve satış, insan kaynakları ve sendikal ilişkiler gibi aktif ilişki ve pazarlık getiren konularda haddinden fazla yıpranır ve başarısız olabilirler. Bu yüzden çalışanları daha işe alma aşamasında işin gerekleri ile kişilik özelliklerinin uyum gösterip göstermediği şeklinde değerlendirmek gerekebilir. Aksi takdirde birey kişisel olarak strese girecek ve temaslar kurarken zorlanacaktır ama aynı zamanda örgüt de dolaylı olarak zarara uğrayacaktır [a.g.e., s.167].

1.5.3.9. Vardiyalı Çalışma

İş çevresi stres kaynaklarından biri de, işyerlerinde vardiyalı çalışmanın insanlar üzerinde yarattığı olumsuz etkilerdir. Bazı insanlar özellikle akşam ve gece çalışmalarına dayanaklı değildirler. Gündüz çalışma alışkanlığının değişmesi akşam ve gece vardiyalarına gelme, ulaşım güçlükleri oluşturduğu gibi çalışanların çalışma arzuları, enerjileri ve verimlilikleri üzerinde olumsuz etkiler yapmaktadır [Eren, 1998: 229].

Gece vardiyaları, iş ortamı tehlikeler taşıyorsa, dikkatin dağılması ve uyuklamalar nedeniyle iş kazalarının artışına neden olmaktadır. Böylece, gündüz uyumama, zorlanarak çalışma, üretilen işin verimliliğini ve kalitesini azaltırken, yarattığı stres, iş gören üzerinde kaza ve sağlık tehlikesi oluşturmaktadır [Sarabakhsh ve Lindgren, 1989: 241].

Kişilerin strese girmelerine neden olan bu kaynaklar tek tek veya birkaçı birden ortaya çıkarsa kişilerin bundan rahatsız oldukları ve strese girdikleri gözlemlenmiştir. Özellikle örgüt içi stres kaynakları, işletmeciler ve yöneticiler için son derece önemlidir. Çünkü, daha sonraki bölümlerde değineceğimiz stres belirtileri ile çalışanların stres içinde olup olmadığını anlamak ve bunların örgütsel çözümlerini bulmak durumundadırlar. Böylece işletmede bir takım iş gücü kaynaklarını önlemek olanağını elde edebilirler.

1.6. Stres Belirtileri ve Stresin Neden Olduğu Başlıca Sorunlar

Stresli yaşam insanlar üzerinde geçici ve kalıcı rahatsızlıklar bırakır, ancak bu tür hastalıklar ortaya çıkmadan önce stresin insanlar üzerinde bırakmış olduğu bir takım işaretler bu tür geçici tedavi edilebilen veya kalıcı ve tedavisi ömür boyu süren hastalıkların belirtisi olabilmektedir.

Birey gerektiğinden fazla stres altındaysa, bedeni kendisini uyarmak için alarm zilleri çalmaz, fakat yeterince uyarıcı işaretler verir [Norfolk, 1989: 29]. Bunun için bir takım belirtileri gözlemek gereklidir. Temel stres belirtilerini örgüt bilimcileri genel olarak fiziksel, psikolojik ve davranışsal olmak üzere üç grupta sınıflandırılmışlardır. Bu araştırmada da stres belirtileri bu boyutlarda ele alınarak incelenecektir.

1.6.1. Fiziksel Stres Belirtileri

Vücudumuzdaki fiziksel değişimler, bazen geçirmekte olduğumuz bir stresin sonucudur (tepkisidir). Bu fiziksel değişimler strese bağlı olmayan biyolojik bir problemin işareti olabilir fakat çoğunlukla vücudumuzun stresli bir olaya tepki vermesidir. Strese karşı kendimizin veya bir başkasının tepkisini anlamanın en kolay yolu bu fiziksel belirtilerdir. Çünkü kişisel olarak hissedilebilir veya anlaşılabilir (görülebilirler). Stresin olası fiziksel belirtilerinin aşağıdaki listesi, belirtilerin tümünü kapsamamakla birlikte, en fazla görülen genel tepkilerdir. Bu grupta yer alan belirtileri şu şekilde açıklamak mümkündür [Brymer, 1984 : 9];

1. Aşırı iştahsızlık, yemek yememeye rağmen tokluk duygusu, kilo kaybı ve zayıflık,
2. Aşırı yemek yeme veya özellikle bir sorunla karşılaşınca yemek yeme ve içki içme eğilimi ile beraber oluşan kilo fazlalığı,
3. Sürekli yorgunluk ve halsizlik hali,
4. Sıkça görülen migren tarzı baş ağrıları,
5. Geceleri uyuyamama veya erken uyanma,
6. Oturma ve dinlenmeyi engelleyen sinirsel ağrı ve şikayetler,

7. Gece ve gündüz vücudun değişik organlarına ve özellikle bacaklara giren kramplar ve adale spazmları,
8. Yüksek tansiyon, kalp atışlarında artma, ellerde titreme, nefes darlığı,
9. Sık sık gelen mide bulantıları, mide krampları, sürekli ishal ve kabızlık,
10. Aşırı hassasiyet, duygulanma ve gözlerden yaş gelmesi,
11. Cinsel ilişki kurmada isteksizlik, korku ve iktidarsızlık,
12. Ağrı kesici ilaçlara düşkünlük ve bunun sonucu oluşan mide kanamaları,
13. Daha dinamik ve enerjik olmak, azalan vücut mukavemetini artırmak için aşırı ölçüde vitamin ve mineral türü ilaçlara eğilim ve düşkünlük,
14. Aşırı sigara veya içki içme,
15. Normalden fazla fiziksel ağrı ve acı çekmek,
16. Soğuk algınlığı ve nezleyle yakalanmaya daha açık olmak,
17. Nedeni belli olmayan sık kulak ve diş ağrıları,
18. Enerji kaybı, yorgun ve sinirli hissetme,
19. Genel olarak sağlıksız hissetme,

Açıklamaya çalıştığımız bu bedensel belirtilerden hepsinin birden ortaya çıkması gerekli değildir. Bunların birkaçının varlığı bedensel olarak stres altında olunduğunun işaretini vermektedir.

1.6.2. Psikolojik Stres Belirtileri

Psikolojik belirtiler, fiziksel belirtiler kadar kolay anlaşılmazlar, genellikle görünüş olarak oldukça zor fark edilirler. Bu tür belirtiler, daha çok düşünme süreci ve bir kişinin düşünceleri ve stresin bu işleyişi nasıl etkilediğiyle ilgilidir. Örneğin, büyük bir stres altında olduğu zaman birey, net bir şekilde düşünemeyebilir ve bu durum unutkanlığa neden olur. Dolayısıyla psikolojik stres belirtileri, kişinin düşüncelerini başkalarına açıklaması ve davranışları ile kendini belli eder. Bu nedenle zaman zaman psikolojik ve davranışsal stres belirtileri birlikte açıklanmıştır. Olası bazı psikolojik stres belirtileri aşağıda sunulmuştur [Brymer, 1984: 9 ve Eren, 1998: 238];

1. Aşırı tedirginlik, korku ve endişe,
2. Alınganlık, çabuk sinirlenme,
3. Hayattan zevk almama, her şeyin boş olduğunu açıklama,
4. Hasta olmaktan korkma veya hasta olduğunu zannetme,
5. Yakında öleceği veya bir tehlikeye kurban gideceği duygusu, kaza ve ölüm olaylarından aşırı duygulanma ve ağlama,
6. Samimi bir ve birkaç dostun olmamasından yakınma, sorunlarını paylaşacak kimsenin olmadığını açıklama,
7. Evde yalnız kalmaktan, kapalı yerlerde bulunmaktan, savaştan, depremden, şimşek ve gök gürültüsünden korkma ve paniğe kapılma,
8. Çocuklarına iyi bir eğitim, maddi olanaklar ve çalışma ortamı sağlayamamaktan yakınma,
9. Olayları ve insanları hatırlayamama, yapılacak işleri unutma,
10. İşe sürekli olarak odaklanamama (konsantre olamama, kendini verememe),
11. Depresyon – özsaygı ve öz değerinde azalma,
12. Başarısızlığa ilişkin daha fazla düşünceler,
13. Diğer insanların fikirlerine çok fazla önem verme,
14. Konsantrasyon düşüşü veya zorluğu, dikkatsizlik,
15. Artan huzursuzluk ya da endişe (mutsuzluk-üzgünlük),
16. Artan bir şekilde dışlanmışlık ve güçsüzlük hissi,
17. İş ile veya diğer normal koşullarla ilgili tatminsizlik,
18. İş arkadaşlarına daha az güven ve saygı göstermek,
19. Aileyi ya da arkadaşları ihmal ettiği için suçlu hissi,
20. Yapılması gereken bir şeyi bir iş gününde yerine getiremeyeceği hissi,
21. İşlerini, yaşamını düzenleyememek,
22. Görevler ve roller konusunda zihinsel karışıklık,
23. Karar verme ve bir işi başlatabilme yetersizliği, genellikle kötümser olma,
24. Artan bir şekilde hayal kurma.

Yukarıdaki psikolojik (duygusal) belirtilerin birkaçının bir arada bulunması ve bunlara ilave olarak bedensel ve fiziksel şikayetler kişinin stresli olduğunu ve bu gidişle yakında akut veya kronik bir takım rahatsızlıklara yakalanacağına işaret eder.

1.6.3. Davranışsal Stres Belirtileri

Bu grupta incelenen stres belirtileri, genellikle dışarıdan gözlenebilen ve yönetici ve iş görenlerin davranışlarına yansıyan belirtilerdir. Davranış biçimleri kişinin örgüt içindeki performansını doğrudan etkilediği için bazı yazarlar bu konuyu “performans belirtileri” olarak incelemişlerdir. Stresin performans belirtisi, fiziksel ya da psikolojik bir belirtiden kaynaklanabilir, iş performansını zayıflatan depresyon duygusu gibi (bir psikolojik belirti). Aşağıdakiler bir kişinin hareketlerinin ve performansının nasıl uyarıcı bir işaret olacağının kısmi örneğidir [Brymer, 1984: 9];

1. Özel durumlar ya da aktivitelerden kaçınma, özel şeylerle ilgili korkular (fobiler),
2. Kararlar üzerinde emin olamama, bir karara çabuk varamama,
3. Değişken (bazen iyi bazen kötü) yargılar,
4. Bir şeyleri sürekli erteleme, olaylara tepkisiz kalma,
5. Değişik işlerde maksimum performans göstermede azalan yetenek,
6. İletişim kurmada normalde olduğu gibi etkili olamama,
7. Normalde olduğu kadar iyi sosyal ilişkiler kuramama,
8. İşleri zamanında yetiştirmede başarısızlık,
9. Tatil ya da gezi zamanını iş yetiştirmek için kullanmak,
10. Eşi ya da çalışanları tarafından ihmal edildiğine ilişkin şikayetler,
11. İşe daha fazla zaman ayırmak için eğlenme ve dinlenme aktivitelerini azaltmak,
12. Sosyal yaşamda iş arkadaşlarından başkasıyla iletişim kuramama,
13. Yoğun program yüzünden, planlanmış olayları, aile ve iş toplantılarını kaçırmak,
14. Gözden kaçırma ve hataların artması,
15. İşle ilgili normalden fazla şikayet etme,
16. Nedensiz işe gelmeme, ağır hareket etme,
17. Sık sık iş değiştirme – işle ilgili mutsuzluk,
18. İş arkadaşlarıyla anlaşamama,
19. İlgi eksikliği ve cansızlık, daha hareketsiz (güçsüz) ve dikkatsiz olma,
20. Organizasyon eksikliği, zamanı iyi ayarlayamamak.

Açıklamaya çalıştığımız bu davranışsal belirtilerden hepsinin birden ortaya çıkması gerekli değildir. Bunların birkaçının varlığı stres altında olduğunun işaretini vermektedir.

Stres faktörlerinin yarattığı fiziksel, davranışsal ve psikolojik sorunlar arasında 1970’li yıllarda farklı bazı tepkiler göze çarpmış ve bunlar “tükenmişlik” (burnout) kavramı altında toplanmıştır [Torun, 1996: 46]. Tükenmişliği, örgütsel kökenli stres kaynaklarından doğan diğer tepkilerden farklı kılan özellik, çalışanların iş gereği karşılaştıkları kişilerle kurdukları sık ve yoğun etkileşimler sonucunda ortaya çıkmasıdır.

1.6.4. Stresin Yol Açtığı Başlıca Sorunlar

Yukarıda açıklamış olduğumuz fiziksel ve ruhsal belirtiler sonucunda bireyin stresle baş etmekte geç kalması bir takım ciddi rahatsızlıklarla karşı karşıya gelmesine neden olacaktır. Stresin yol açtığı başlıca rahatsızlıklar şunlardır [Sharpley ve diğerleri, 1996: 84];

1. Kalp ve damar hastalıkları, kan dolaşımında bozukluklar, yüksek tansiyon,
2. Uyku bozuklukları, geceleri uyku uyuyamama veya saatlerce uykusuz kalma,
3. Ruh hastalıkları, intikam girişimleri, psikiyatri kliniklerinde tedavi görme,
4. Mide ve bağırsak ülserleri, sindirim sistemi kanserleri,
5. Aşırı içki, sigara ve ilaç tüketimi sonucu oluşan akciğer ve karaciğer kanserleri,
6. Damar sertliği ve ağrı kesici kullanımlarının yol açtığı mide beyin ve diğer iç organlarda ortaya çıkan kanamalar, kısmi veya tam felçler,
7. En çok görülenleri yukarıda saydığımız rahatsızlıklar olmakla birlikte bunların dışında da bir takım çeşitli diğer rahatsızlıklar da ortaya çıkabilir.

Görüleceği üzere, stressiz bir yaşam hemen hemen mümkün olmadığına göre, stres kaynaklarının birey üzerine yaptığı yoğun ve ağır baskıları azaltarak yaşamı daha anlamlı kılabilir ve ondan zevk alabilecek yollar bulabiliriz.

BÖLÜM 2

2. EMNİYET TEŞKİLATINDA STRES KAYNAKLARI VE YÖNETİMİ

İş yaşamında ve doğal yaşamda stresten uzak kalmak olanaksızdır. Bu nedenle, birey ister bir kamu ya da özel kesim örgütünün üyesi olsun, isterse bir örgüte doğrudan doğruya bağlı olmaksızın hizmet sunsun, stresle tanışması kaçınılmazdır [Ertekin, 1993: 253].

Polislik mesleğinin, dünya üzerinde stresle en fazla karşılaşılan meslek gruplarından birisi olduğu bilinmektedir [Manuele ve Band, 1987: 32]. Polis mesleğinde stresin varoluşu, nedenleri, etkileri ve bireysel olarak negatif etkilerinin üstesinden nasıl gelineceği konusu, Avrupa'da uzun süredir incelenmektedir. Polisin stresi hakkında çoğu zaman polisin stres altında olduğu açıkça kabul edilirken stresin ortaya çıkış nedenleri, etkileri ve genişliği üzerinde ise çok az bir uyum söz konusudur [Brown ve Campbell, 1994: 305].

Polis stresinin varoluşunu araştırmak amacıyla pek çok açıdan destek verilerken, kanunu uygulayan memurların (polislerin) tecrübe ettikleri stresin nedenlerini açık bir şekilde ortaya koyacak çok az bilimsel araştırma yapılmaktadır [Manuele ve Band, 1987: 33]. Polis stresi konusunda yapılan kuramsal çalışmalara yer vermeden önce konuyla ilgili bazı tanımların açıklanması yararlı olacaktır.

2.1. Polislik Mesleği İle İlgili Bazı Tanımlar

Emniyet Teşkilatı : Kamu düzenini ve güvenliğini kollama, koruma, suç ve suçluları bulmak ile görevli ve gerektiğinde zor kullanma yetkisine sahip olan ve kanunlarla verilen yetkiler çerçevesinde görev yapan İçişleri Bakanlığı'na bağlı bir devlet kuruluşudur. Emniyet Genel Müdürlüğü bu görevleri illerde İl Emniyet Müdürlükleri aracılığıyla yürütür.

Terörle Mücadele ve Harekat Şube Müdürlüğü : Devletin Anayasal düzenine yönelecek tehditleri engellemek için çalışan birimlerdir.

Kaçakçılık ve Organize Suçlarla Mücadele Şube Müdürlüğü: Her türlü kaçakçılık faaliyetlerini engellemek ve Organize Suç Örgütlerini etkisiz hale getirmek için çalışan birimlerdir.

Trafik Şube Müdürlüğü: Trafik tanzimi ve denetimi yapmak ve kazaların asgari düzeye indirilmesini sağlamakla görevli birimlerdir.

Çevik Kuvvet Şube Müdürlüğü: Toplantı ve Gösteri Yürüyüşlerinde, maç, konser gibi halkın toplu olarak bulunduğu yerlerde gerekli önleyici tedbirleri alan birimlerdir.

Asayiş Şube Müdürlüğü: İdeolojik nedenle işlenmiş suçlarla kaçakçılık suçları dışındaki diğer suçların önlenmesi, suçun aydınlatılması ve suçluların en kısa zamanda yakalanması amacıyla hizmet yürüten birimlerdir.

Karakol Amirlikleri : Kendilerine görevle ilgili ayrılmış sorumluluk alanları içinde her türlü olaya ilk müdahalede bulunan, diğer zamanlarda da devriyeleri vasıtasıyla suçu önlemeye yönelik çalışmalar yapan birimlerdir.

2.2. Nevşehir Emniyet Müdürlüğü

Nevşehir Emniyet Müdürlüğü, Emniyet Genel Müdürlüğü' ne yasalarla verilen emirlerin taşrada uygulanması ile ilgili görevleri yapan bir il teşkilatıdır. Tüm pozisyonlarda çalışan personel ile birlikte mevcudu il merkezinde 390 kişidir. 22 ayrı şube ve birim amirliğinden teşekkül etmiştir. İl kuruluşunun başında İl Emniyet Müdürü bulunmaktadır. Birimler arası koordineyi ve görev bölümünü, 3 Emniyet Müdür Yardımcısı marifetiyle sağlamaktadır.

Personelin bir bölümü, çalıştıkları birimlerin gereği büro görevleri yapmakta ve sürekli gündüz çalışmaktadır (Silah ruhsat, pasaport, trafik tescil, eğitim, personel vb.). Diğer birimlerde çalışan personel ise devriye görevi yapmakta olup her birimin kendi görev alanı ile ilgili ekipleri bulunmaktadır. Ekiplerin bir kısmı resmi araçlarla üniformalı görev yapmakta, diğer kısmı ise sivil araç ve giysilerle çalışmaktadır. Ekip çalışanları sürekli dışarıda, masum halkla ve azılı suçlularla yüz yüze kalmaktadır. Resmi ekipler

suç işlenmesini önlemek için görev yapmakta, işlenen suçlara da anında müdahale etmektedir . Sivil çalışan ekipler de halk arasına karışarak suç işlenmesini önlemek amacıyla bilgi toplama faaliyetleri yapmaktadır.

Nevşehir Emniyet Müdürlüğü ekip görevlileri, 12/24 (12 saat çalışma ve 24 saat dinlenme) esasına göre hizmet yürütmektedir ve hafta izni kullanmaktadır. Olağanüstü durumlarda 12/12 çalışma sistemine dönülmektedir. Büro çalışanları ise diğer devlet dairelerinde çalışan memurlar gibi görev yapmaktadırlar ve olağan durumlarda haftada iki, bazı özel görevler çıktığında ise haftada 1 gün izin kullanmaktadırlar.

2.3. Polis ve Stres Konusunda Yapılan Çalışmalar

Türkiye’de stres ile ilgili değişik hizmet sektöründe yapılan çalışmalar, insan boyutunun büyük önem taşıdığı güvenlik hizmetlerinde ne yazık ki yeterli kapsam ve sayıda değildir. Dolayısıyla araştırmacılar için önemli problemlerden birisi de polis stresi konusunda kendi çalışmalarına ışık tutabilecek nitelikli kaynakların bulunmayışdır. Yurt dışında ise değişik çalışmalara rastlanılmaktadır.

Gillian Gulle ve Don Foster isimli araştırmacılar Güney Afrika Polis Servisi, (South African Police Service: SAPS) üzerinde bir çalışma yapmıştır. Bu çalışmada Spielberg’in 60 soruluk Polis Stresi Araştırma Çalışması kullanılmıştır. SAPS üyelerinin kendilerine özgü stres kaynaklarının tespiti ile bunların Amerikalı meslektaşları ile karşılaştırılması yapılmıştır [Gulle ve Foster, 1998: 129].

Anket 21-53 yaş arası 91 üye katılmıştır. Katılımcıların % 85 i erkek, %15 i bayandır. 54 ü üniformalı, 24 ü sivil, 7 si mobil ekip ve 6 sı idarecidir. Çalışma sonuçlarına göre; Güney Afrika Polisinin ilk 5 stres kaynağı; Görev sırasında bir arkadaşın öldürülmesi, görev sırasında birisini öldürmek, yetersiz ücret, mahkemelerin suçlulara yeterli cezayı vermemesi, adalet mekanizmasının etkisizliği şeklindedir. Amerikan Polisinin ilk 5 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 şeklindedir.

Güney Afrika ve Amerikan Polisi arasında en fazla ayrışan stres kaynakları;

	Güney Afrika	U.S.A.	Fark
1. Yetersiz Ücret.	82.6	38.5	44.1
2. Mahkemelerin suçlulara yeterli cezayı vermemesi.	82.0	42.7	39.3
3. Irk çatışmaları.	61.7	22.5	39.1
4. Adalet mekanizmasının etkisizliği.	80.6	42.0	38.6
5. Yalnız başına suçlu yakalama.	65.6	29.5	36.1

Güney Afrika ve Amerikan Polisi arasında en fazla benzeşen stres kaynakları;

	G.A.	U.S.A.	Fark
1. Yeni ya da bilinmeyen bir görev verilmesi.	39.0	39.2	0.2
2. Aile kavgalarını yatıştırma.	52.3	52.0	0.3
3. Öfkeli kalabalıklarla karşı karşıya gelme.	57.5	56.7	0.8
4. Görevde ciddi yaralanmaya maruz kalma ihtimali.	45.5	47.1	1.6
5. Zor kullanma gerektiği durumlar.	58.3	61.0	2.7

Çalışmanın sonuçlarına bakıldığında Amerikan Polisinin stres kaynaklarının daha çok olayların insani boyutuna yoğunlaştığını söylemek mümkündür. Güney Afrika Polisinde ise maddi problemler önemli stres kaynağı olarak ortaya çıkmıştır.

Tang ve Hammontree, Polislerin devamsızlıkları ve hastalıkları ile iş stresi arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla bir dizi çalışmalar yapmışlardır [Tang ve Hammontree, 1992: 493]. Buna göre; idari ve mesleki baskı, fiziksel ve psikolojik tehlikeler ve destekten yoksun olmak en az işin gerektirdiği tehlikeler kadar önemli görülmektedir.

Strese giren polis, vatandaşa, işine ve hatta hayata karşı olumsuz davranışlar göstermektedir. Bunun yanında mesleki stres sebebiyle kronik kalp yetmezliği, ülser ve hipertansiyon gibi fiziksel rahatsızlıklar da görülmektedir [Reiser, 1974: 51]. Böylece polis stresinin hastalıklarla yakın ilgisi olduğu anlaşılmaktadır. Benzer olarak devamsızlık ile polis stresi arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Perrot ve Taylor, polis memurları ile orta düzey polis şefleri arasında stresi algılama biçimleri, otoriter davranım ve iş tatmini konularında Kanada Polisi üzerinde bir çalışma yapmıştır [Perrot ve Taylor, 1995: 326]. Karşılaştırma yapılan bu iki grup arasında stresi algılama düzeyi bakımından fark görülmemektedir. Yüksek okul mezunlarının, daha düşük eğitim seviyesindeki diğer meslektaşlarına oranla çalışanlara daha az baskıcı (otoriter) davranımda bulundukları anlaşılmaktadır. Her iki grubun da iş tatmin düzeylerini düşük olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır [a.g.e., s. 327].

Yaklaşık 4500 polis üzerinde araştırma yapan Patterson, iş tecrübesi (işte geçen süre) ile stres arasındaki ilişkiyi incelemiştir [Patterson, 1992: 260]. Sonuç olarak yeni işe başlayanlarla, meslek tecrübesi çok fazla olan memurlar, orta iş tecrübesine sahip olan memurlara göre daha az stres yaşamaktadırlar. Mesleğe yeni başlayan memurlar şiddet içeren olaylara henüz fazla müdahale etmemektedirler. Kıdemli memurlar ise artık örgüt amaçlarından çok kişisel hedefleri ile meşgul olduklarından stres düzeyleri düşüktür [a.g.e., s. 262].

Ayrıca devriye polisleri ile büro polisleri arasında stresi algılama biçimleri açısından anlamlı farklar bulunmaktadır. Devriye memurlarının daha fazla stres altında oldukları anlaşılmaktadır. Violanti, 500 kişilik New York Polis grubu üzerinde benzer bir çalışma yapmış ve Patterson'un çalışmasını destekleyen sonuçlara ulaşmıştır [Violanti, 1983: 212].

Polis stresi konusunda en deneyimli araştırmacı kabul edilen Violanti, Amerika Polis Akademisi'nde öğrenim gören 180 memur adayı üzerinde stresle başa çıkma metotları konusunda bir çalışma yapmıştır [Violanti ve Marshall, 1992: 117]. Stresle başa çıkmanın tek bir metoda dayanmadığı, yaklaşık sekiz ayrı metot kullanıldığı anlaşılmıştır. Kişisel stres düzeyi fazla olanların bu sekiz metodu da kullanmak eğiliminde olduğu, kişisel stres düzeyi düşük olanların ise tek bir metodu seçtikleri görülmüştür. Stresi azaltmada en önemli metodun "Planlı Problem Çözme" tekniği olduğu sonucu ortaya çıkmıştır [a.g.e., s. 118].

Victoria Polisi arasından seçilen 527 kişilik polis grubu üzerinde Hart ve Wearing'ın uyguladığı ölçekten şu sonuçlar alınmıştır [Hart ve Wearing, 1995: 133]. Polis grubu aynı sayıda öğretmen ve öğrenci grubu ile karşılaştırılarak polis stres düzeyinin ne boyutta olduğu test edilmiştir. Polis grubunun diğer gruplara göre önemli oranda psikolojik çöküntü içinde oldukları anlaşılmıştır [a.g.e., s. 135]. Stres kaynakları olarak; İletişim eksikliği, idarenin tutumu, denetimin sıklığı, sorumlulukların ve iş yükünün fazla oluşu, tehlike ve suç mağdurları ile yüz yüze gelme, sürekli aksiyon ilk sıraları almaktadır. Ayrıca avukatların baskısı da dikkate değer bir stres kaynağıdır.

Brown ve Cooper, 500 den fazla İngiliz Polisi üzerinde stres düzeyi konusunda incelemede bulunmuştur. Tespit edilen 61 stres kaynağından yarısından fazlasının örgüt yapısı ve iklimi ile ilgili olduğu görülmüştür (personel yokluğu, iş gören devir oranının fazlalığı, danışma ve iletişim yetersizliği, idarenin günlük talimatları, aşırı kırtasiyecilik, vb.) . Sadece 3 tanesinin gerçekten işin kendisi ile ilgili olduğu sonucu ortaya çıkmıştır (aşırı iş yükü, direkt kendi kontrolünde olmayan faktörler ve yeni tekniklere uyum zorluğu) [Brown ve Cooper, 1996: 31].

Araştırmaya katılan her on kişiden dokuzu, stresle başa çıkmak için önceden planlama yaptıklarını, olaylara öncelikler koyduklarını, problemle derhal yüzleştiklerini ve ikili ilişkilere önem verdiklerini belirtmiştir.

Çalışmada aynı zamanda İngiliz Polisi ile Galler ve İskoç Polisi karşılaştırmıştır. İskoç Polisinin iş tatmini diğerlerine göre daha fazladır. Çünkü İskoç idaresi, polisleri kişisel gelişme ve başarı konularında desteklemekte ve kariyer ilerlemesine fırsat vermektedir. İskoç Polisi, motivasyon ve kararlara katılım yönünden de diğerlerine göre daha iyi durumdadır [a.g.e., s. 32].

Çalışmanın sonunda stres kaynakları olarak tespit edilen hususlar şunlardır; yetki ve güç verilmemesi, rol belirsizliği, hata yapıldığında suçlanma, üstlerden yeterli desteğin gelmeyişi, danışma ve iletişim eksikliği, yetersiz geri besleme, kaynakların eksikliği, personel eksikliği ve işten ayrılma oranının fazlalığı [a.g.e., s. 33].

Konuyla ilgili bir diğerk önemli çalışma da Anshel ve Robertson'un Avusturya Polisi ile yaptığı araştırmadır. Avusturya Polisinde strese neden olan faktörler; tahmin edilmeyen bir olayla yüzleşme, örgüt içindeki çekilşme ve kavgalar, fiziksel zarar görölmesi muhtemel pozisyonlar, silahlı birisiyle karşılaşmak, şiddet uygulamış birini yakalamaya çalışmak olarak belirlenmiştir [Anshel ve Robertson, 1997: 327].

Decicco'ya göre Polis Stresi ile başa çıkmak için daha polisleri örgüte dahil etmeden, adayların kişisel özelliklerini test etmek gerekir. Böylece adayın yetenek ve özellikleri ile işin gereklerinin uyumu hakkında fikir sahibi olunabilir [Decicco, 2000: 1]. Adaylar, fiziksel testlerin yanı sıra "Grup Tartışması, Değişik Durumlara Yanıt Verebilme, Sözle İkna Kabiliyeti, Gözleme Dayalı Beceri" gibi değişik sınavlara tabi tutularak, mesleğin ilerleyen yıllarında karşılaşabilecekleri durumlara karşı hazırlanırlar ve stres düzeyleri düşük olur [a.g.e., s. 5].

Ülkemizde de Bilen ve Badem'in Ankara Trafik şube Müdürlüğünde görevli 105 personele yönelik bir incelemesi bulunmaktadır [Bilen ve Badem, 1996: 39]. 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. Çalışmaların olumsuz yönde etkilenme sebepleri arasında çalışma sürelerinin fazlalığu 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 edilmelerini istemiştir [a.g.e., s. 45].

2.4. Polis ve Stres

Ülke içinde asayiş ve güvenliğin sağlanmasığan birinci derecede sorumlu Emniyet Teşkilatının sunacağu hizmetlerin kalitesi ve iş görenlerin verimi ağıısından, stres ve stresle mücadele gün geçtikçe önem kazanmaktadır.

Toplumsal yaşamın her aşamasında güvenlik hizmetlerinin geniş halk kitlelerine yönelik sunulduğu görölmektedir. Özellikle toplumsal olaylarda her topluluğa psikolojik özelliğine uygun olarak yapılacak müdahale anında yöneticilerin ve

personelin göreve uyumunun sağlanması ve beraberinde uyumsuzluğa neden olan faktörlerin tespit edilerek ortadan kaldırılması gerekir. Aksi takdirde, personelde çalışma ve zorlanmadan dolayı bazı davranışsal, psikolojik ve fiziksel bozukluklar ortaya çıkacaktır. Bu bozukluklar otokratik bir disiplin ve görev anlayışı içerisinde bir süre bastırılrsa dahi bir süre sonra gerçek yüzü ile ortaya çıkacaktır. Sonuçta bu durumdan örgüt zararlı çıkacaktır. Verim, işe devam ve hizmet kalitesi gözle görünür seviyede düşecektir [Yıldız, 2000: 378].

Yapılan bir çok araştırmada, polislik mesleğinin yüksek düzeyde strese sebep olduğu ortaya çıkmıştır [Pestonjee, 1992: 7]. Gerçekten polis, genellikle gerilimli bir ortamda mutsuz ve mağdur insanlarla yüz yüzedir. Stresli olan bireyin, stres yüklü diğer bir bireye hizmet sunması, onun beklenti ve sorunlarına çözüm bulması oldukça güç, hatta olanaksızdır [Yıldız, 2000: 379].

Polis memurlarının büyük çoğunluğu, meslek yaşamları boyunca gün boyu süren bir çalışma, insanın doğal dengesine ters düşen bir uyku ve beslenme düzeni, yeterli zaman ayıramayan bir aile ve sosyal yaşam tehdidi ile karşı karşıyadır. Polis, görevi gereği, halkın mal ve can güvenliğinden sorumludur. Bir çok insanı ilgilendiren yaşamsal kararlar almak, kişide gerginlik ve stres yaratan bir kaynaktır. Halkın güvenliğinin yanı sıra, kendi meslektaşlarının güvenliği, devleti temsil etmesi nedeniyle, hedef olma olasılığının fazlalığı, polisi strese itmektedir [Yıldız, 2000: 379].

Stresin sebepleri ortadan kaldırılmazsa küçük gibi görülen sorunlar büyümekte, mevcut streslerin üzerine binen yeni stresler, kişiler üzerinde yıkıcı sonuçlar doğurabilmektedir. Kişilerin bedensel hastalıkları kadar ruhsal sorunları üzerinde de önemle durulmalıdır. Son yıllardaki polis intiharlarında polislerimizin içinde yaşadıkları stresli ortamların, sorunların, onların psikolojik durumlarını bozarak olumsuz etkide bulundukları görülmüştür. Yaşanan yoğun stres kişiyi depresyona, depresyon da intihara götürebilmektedir.

Polis stresi ile başa çıkma konusunda batılı ülkelerde önemli araştırmalar yapılmakta, eğitim çalışmaları düzenlenmekte ve yeni yöntemler geliştirilmeye çalışılmaktadır.

Oysa batılı ülkelerden daha zor şartlarda görev yapan ülkemiz polisinin çalışma şartlarının iyileştirmesi yönünde hemen hemen hiçbir çalışma yapılmamaktadır.

2.4.1. Polis Stresinin Kaynakları

Batılı ülkelerde polisin stres kaynakları konusunda yüzlerce çalışma ortaya konmuştur. Ancak bu çalışmalarda ortaya konulan stres kaynakları, ülkemizde çalışan polis memurlarının stres kaynakları ile örtüşmemektedir. Örneğin Amerikan polisinin ilk 5 stres kaynağı arasında “yetersiz ücret” görülmemekte, oysa bu stres kaynağı ülkemizde birinci sırayı almaktadır.

Amerikan polisinde görülen “görev sırasında birini vurmak” ya da “görev arkadaşını vurulması” ise bizim teşkilatımız da görülmemektedir. Buna göre stres kaynaklarının şartlara göre farklılıklar gösterdiğini söylemek mümkündür.

Emniyet Teşkilatında en yüksek düzeyde görülen ve çalışanlarının verimliliğini ve motivasyonunu olumsuz yönde etkileyen örgütsel stres kaynaklarına aşağıda maddeler halinde yer verilmiştir.

2.4.1.1. Yetersiz Ücret

Yapılan çalışmalarda polislerin ücret yetersizliğini, kendilerinde strese sebep olan en büyük faktör olarak gördükleri ortaya çıkmıştır (Bkz. Tablo 3.13). Ülkemizde polisin ekonomik durumu iyi değildir. Polislerin ücretlerinin tespitinde; tehlike ve sorumluluklarının önemi, çalışma saatlerinin düzensizliği gibi özel faktörler yeterince dikkate alınmamaktadır. Oysa Avrupa Konseyi Parlamenter Meclisinin polis hakkındaki bildiriye ilişkin kararında “Polisin içinde görev yaptığı çevrenin, mesleki, psikolojik ve maddi koşullarının, birliğin, tarafsızlığını ve onurunu koruyacak nitelikte olması” gerektiğini ve “Polislerin adil ücret hakkına sahip olmasını, ücretlerin tespitinde tehlike, sorumlulukların önemi ve çalışma saatlerinin düzensizliği gibi özel faktörlerin özellikle dikkate alınması”nın gerekli olduğu vurgulanmıştır [E.G.M., 2000: 38].

Ekonomik yetersizlik yüzünden polisler; konut, beslenme giyim gibi en basit gereksinimlerini karşılamakta bile sıkıntıya düşmekte ve zorluklar çekmektedirler. Özellikle büyük şehirlerde polis zaten çok kısıtlı olan tatil zamanlarında, yasalara aykırı olmasına rağmen ek iş yaparak ihtiyaçlarını karşılamaya çalışmaktadır.

Büyük bir çoğunluğu kirada oturan polisler yetersiz ücret yüzünden, ekonomik durumlarına uygun olan, daha çok şehirlerin kenar semtlerinde ya da gecekond mahallelerinde ikamet etmektedirler. Büyük şehirlerde ulaşım sorunu dikkate alındığında, kenar semtlerden çalışan yerlere ulaşmak için ek masrafların yapılması kaçınılmaz olacaktır [Feyzioğlu, 1989: 6].

Polislerin zaten çok düşük olan ücretleri, emekli olduklarında neredeyse yarı yarıya azalmaktadır. Bu nedenle de emeklilik süresi gelen polisler yaş haddi dolana kadar çalışmaya devam etmek zorunda kalmaktadırlar. Ücretlerin düşük olması ve çalışma şartlarının zorluğu sebebiyle, genel kültür ve bilgi seviyesi yüksek olan kişilerin polislik mesleğini tercih etmedikleri görülmektedir [E.G.M., s. 36].

2.4.1.2. İş Yükü

Polis, günümüzde ağır çalışma koşulları altında görev yapmaktadır. Polisi yetkili ve sorumlu kılan temel yasa, 4.7.1934 tarihinde yayınlanmıştır. Şu anda polislik mesleğini sürdüren hiç kimse bu yasadan evvel doğmamıştır. Dolayısıyla yasanın değişen dünya şartlarında geçerliliğini yitirdiği söylenebilir. Ülkemizde halen yürürlükte olan irili ufaklı onlarca yasa polise çeşitli görevler yüklemektedir. Polis yasalar gereği, trafik işlemleri, pasaport işlemleri yapmakta, adres takip etmektedir. Askerlik şubesinin, vergi dairesinin, adliyenin ve diğer devlet dairelerinin tebligat işlemlerini yapmaktadır.

Polis hukuk ve ceza mahkemelerinin talimatları doğrultusunda, davadaki tarafların sosyal ve ekonomik durumlarının tahkikini yapar, sınırlarda pasaport kontrolü yapar. Merasim aracı, eskort aracı, koruma aracı olarak görev yapar. Belediye Zabıtası olmayan yerlerde, belediye zabıtasının işlerini de yapar. Siyasi partilerin, derneklerin, sendikaların işlemlerini takip eder. Bu listeyi uzatmak mümkündür. Mesleğin sonuna gelmiş çalışanlar bile polise verilen görevleri tam olarak bilmemektedir.

Polis istirahatlı dahi olsa, hatta yeni görevden ayrılmış dahi olsa, amir tarafından verilen emir gereği tekrar göreve dönmek zorundadır. Dolayısıyla polis görevde iken, hangi saatte eve gideceğini bile net olarak bilememektedir. Özel hayatı ile ilgili programlar yapamamaktadır.

Yukarıda sayılan çeşitli işleri yapmak zorunda kalan polis, bunların yanı sıra maçlarda, sahne gösterilerinde ve konserlerde de görevlendirilmektedirler. Görev ve yetkileri kanunla düzenlenen genel kolluk kuvvetlerine asli görevi olan işlerin yaptırılması, özel hizmetlerde kullanılmaması gerekmektedir.

2.4.1.3. Çalışma Saatlerinin Uzun ve Düzensiz Olması

ILO (Uluslar arası Çalışma Örgütü) sözleşmelerine göre kamu veya özel sektörde çalışanlar için günlük çalışma süresi 8 saat olarak düzenlenmiştir. Devlet Memurları Kanunu da hafta tatilleri hariç haftalık çalışma süresini 40 saat olarak belirlemiştir.

Emniyet Teşkilatında hizmet gereği, personelin büyük çoğunluğu, 12/24 yani devamlı üçlü vardiya sistemi ile çalışmaktadır. Ayrıca 1995 yılında çıkarılan yönetmelikte olağanüstü durumların açık olmaması nedeni ile her olay, olağanüstü sayılarak 12/12 çalışma sistemine dönüldüğü görülmektedir.

Ergonomik olarak yetersiz koşullarda da görev yapmakta olan polis, çalışma saatindeki bu gibi artışlarla sosyal yaşamından ve aile yaşamından tamamen mahrum kalmaktadır. Bugünün şartlarında çoğu ilde polis 12/12 (12 saat çalışıp, 12 saat istirahat) çalışma sistemi ile görev yapmaktadır ve haftada 1 gün izin kullanmaktadır. On iki saat olarak belirlenen bu süreç bazen görevin uzaması sebebiyle 14-15 saati bulabilmektedir. Önemli günlerde ise 1 gün iznini de kullanamamaktadır. Diğer devlet memurları ise Cumartesi, Pazar ve resmi tatil günlerinde de izinli sayılmaktadır.

Normal bir devlet memuru yılda 119 gün tatil yaparken, polis 52 gün tatil yapmakta ve 67 gün fazla çalışmaktadır. Normal memur günde 8 saat, polis ise 12 saat çalışmakta ve yılda normal memur 1968 saat, polis ise 3756 saat görev yapmaktadır.

2.4.1.4. Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması

İşin amaçlarını tam olarak bilememek, yaptığı işin bütün içinde ne anlam taşıdığından haberdar olmamak, çalışanlarda gerginliğe ve isteksizliğe sebep olan bir unsurdur. Başka bir ifadeyle personel iş yaşamındaki rolüne ilişkin yeterli bilgiye sahip değildir. Örgüt içindeki rolüne dair amirlerinden yeterli bilgi alamamakta, kendisinin sorumluluk ve etki alanının ne olduğu konusunda yeterli açıklamayı alamamaktadır. Bu yüzden de polislerin rol belirsizliği yüzünden yaşamdan zevk alamama, motivasyon eksikliği gibi şikayetlerde bulundukları görülmektedir.

Özellikle ara kademelerde görev yapan polisler, aynı anda bir çok amire karşı sorumlu olmakta ve talimat almaktadırlar. Aynı anda değişik işleri yapmak zorunda kalmanın sorumluluğu personeli strese itmektedir. Bunun yanı sıra polisin hem iyi bir aile reisi olarak sosyal ilişkilerini kuvvetlendirmesi beklenmekte, hem de 24 saat görevine ilgi duyması istenmektedir. Rol çatışması nedeniyle bir çok polis ikilem arasında bocalamaktadır.

2.4.1.5. Örgüt Politikaları

Örgüt politikaları içinde yer değıştirme ve atama usullerinin standartlara bağlı olmaması en rahatsızlık verici durum olarak polisi etkilemektedir. Tüm kamu kuruluşları içinde personeli en sık atama ve yer değıştirme işlemlerine tabi tutulan teşkilatlardan birisi Emniyet Teşkilatıdır [Derdiman, 2000: 86]. Atama işlemlerinin belli bir standarda bağlı olmayışı, üst düzey amirlerin atama işlemlerinde keyfi davranışlarda bulunması, siyasetçilerin kurum üzerinde kurduğu baskılar nedeniyle yapılan atamalar personel arasında huzursuzluğa yol açmakta, strese neden olmaktadır.

Örgütlerde çalışanlar hem performansları hem de yeterlilikleri bakımından değerdendirilirler. Personelin değerdendirilmesinde belirsizliklerin ve haksızlıkların olması veya değerdendirme kriterlerinin açık olmaması kişilerde stres yaratır. Emniyet teşkilatında ödüllendirme ve cezalandırma kriterlerinin belli bir standardı olmaması, personelde zaman zaman haksızlığa uğrama duygusu ortaya çıkarmakta, yönetimin çalışanlar arasında ayırım yaptığıının düşünülmesine sebep olmaktadır.

Sicil notu değerlendirme esaslarının sübjektif esaslara dayalı olması ve gizli yapılması nedeniyle Emniyet Teşkilatı çalışanları, sicil amirlerinin kişisel görüşleri doğrultusunda değerlendirilmeye tabi tutulmaktadır. Bu husus personelde haksızlığa uğrama duygusunu artırmakta ve strese sebep olmaktadır.

2.4.1.6. Emeklilik ve Gelecekle İlgili Kaygılar

Ücret yetersizliği ile ilgili bölümde ayrıntıları ile incelediğimiz maddi problemler sebebiyle polisler, meslek yaşamları boyunca beslenme ve barınma gibi en temel ihtiyaçlarını bile zorlukla karşılayabilmektedirler. Çocuklarının eğitim masrafları ve büyük şehirde yaşamının maddi zorlukları da personeli bunaltmaktadır. Çalışırken her hangi bir maddi tasarrufta bulunamayan polisler, emekli olduklarında da ücretlerinin yarısını alamamaktadırlar. Bu yüzden emeklilik sonrası içine düşeceği maddi sorunları düşünmektedirler. Emekli olan polislerimizin, emekli maaşları ile geçimlerini sürdürmeleri çok zordur. Emekli olduktan sonra ikinci bir iş yapmayı denemekte ve ticari tecrübelerinin olmamasından dolayı başarısızlık kaçınılmaz olmaktadır. Bu yüzden mesleğinin son dönemlerini geçiren polislerimiz büyük ümitsizlik ve sıkıntı yaşamaktadır.

2.4.1.7. Kariyer İlerlemesi

Çalışanlar, örgüt içerisinde geçirdikleri zamana bağlı olarak yaptıkları işler ile ilgili bilgi ve tecrübeleri artacak ve kariyer ilerlemesi yaparak daha üst pozisyonlarda görev almak isteyeceklerdir [Palmer, 1993: 29]. Kariyer geliştirme, çalışanların yeterlilik ve kendilerine saygı ihtiyacının tatminine katkı sağlayan bilinçli bir faaliyettir. Emniyet Teşkilatında amirler için kariyer ilerlemesi sürelerle bağlanmıştır. Ancak memur pozisyonunda bulunanlar için kariyer ilerlemesi yapabilmenin tek yolu, kurumun amir pozisyonuna geçiş için uyguladığı sınavlardır. Ancak bu sınavların hangi sürede yapılacağı konusunda belirsizlik vardır. Ayrıca sınavlara girmek için yaş şartları getirilmiştir. Genelde sınavlara girebilmek için 30 yaş sınırı getirilmektedir. Görevle ilgili bilgi ve tecrübesi artmakta, ancak kendisini ifade edecek ortam bulamamaktadır. Bu yüzden Emniyet Teşkilatının ciddi bir kariyer geliştirme programı hazırlaması ve personeli kariyer ilerlemesi ile ilgili stres konusunda rahatlatması gerekir.

BÖLÜM 3

3. EMNİYET TEŞKİLATINDA STRES KAYNAKLARI VE ÇALIŞANLAR ÜZERİNDEKİ ETKİLERİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK UYGULAMA

3.1. Yöntem

Bu bölümde örneklem seçimi, veri toplama, araştırma soruları ve analiz yöntemi ve uygulaması hakkında bilgilere yer verilecektir.

3.1.1. Evren ve Örneklem Seçimi

Araştırma için örnek kütle seçiminde Nevşehir Emniyet Müdürlüğü ana kütle olarak seçilmiştir. Ana kütlenin sayısı Mayıs 2001 tarihine göre 390 kişidir. Bu evrenden Terörle Mücadele Şube Müdürlüğü, Kaçakçılık ve Organize Suçlar Şube Müdürlüğü, Asayiş Şube Müdürlüğü, Çevik Kuvvet Şube Müdürlüğü, Trafik Şube Müdürlüğü ve Karakol Amirlikleri örneklem kapsamına alınmıştır. Bu birimlerde çalışan personel sayısı aynı dönemde 212 kişi iken senelik izinli ve doktor istirahatlı olan 28 kişi haricindeki 184 kişi örneklem kütesini oluşturmuştur. Ayrıca değişik birimlerden 51 büro çalışanına da ölçek uygulanmıştır.

Ancak araştırmada denekler arasında homojenliğin sağlanması için çalışmaya sadece fonksiyonel birim (ekip) çalışanları dahil edilmiştir. Bu çalışanlar yaptıkları iş açısından “büro çalışanlarından” ayrılmaktadırlar. Buna bağlı olarak , büro çalışanları ile ekip çalışanları arasında stres yükü bakımından karşılaştırma yapılmış ve iki grup arasında anlamlı fark çıktığından ve örgütsel stres kaynakları ekip çalışanların da daha yüksek düzeyde strese neden olduğundan büro memurları çalışma kapsamı dışında bırakılmıştır.

3.1.2. Veri Toplama ve Analiz Yöntemi

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. Bu önermeler, teorik (kuramsal) çalışmalardan çıkarılan beş grup örgütsel stres kaynağı içerisinde değerlendirilmiştir. Her bir stres kaynağı grubu, iş yaşantısında karşılaşılabilecek çeşitli durum içinde ele alınmıştır. Böylece örgütsel stres kaynaklarını oluşturan etmenlerle ilgili 56 boyut sağlanmıştır. Bu önermelerden 7 tanesi toplam korelasyonun altında değerler verdiğiinden değerlendirme dışında bırakılmıştır (Bkz. Ek:1).

Anketin geçerlilik ve güvenilirlik analizini yapmak üzere 40 kişilik bir gruba ön test uygulanmış, ancak sonuçlar negatif çıkmıştır. Aynı dönemde, örgüt yönetiminin senelik izinleri bir süre için ertelemiş olmasının katılımcıların motivasyonunu olumsuz yönde etkilediği ve anketin dikkatle incelenmeyerek geliş güzel cevaplar verildiği düşünülmektedir.

2001 yılı Mayıs ayının başında 184 ekip ve 51 büro çalışanına elden dağıtılan anketlerin 15 gün içerisinde iade edilmesi istenmiş ve anketlerin tamamı eksiksiz olarak bu süre içerisinde elde edilmiştir. Tekrar yapılan güvenilirlik analizinde $\alpha = 0,85$ sonucu alınmıştır. Anketlerin eksiksiz olarak geri dönmesinde; çalışanların yüz yüze iletişim yoluyla çalışmanın faydası konusunda ikna edilmesinin, örgüt yapısının hiyerarşiye dayalı olmasının ve anketi hazırlayanın bu örgüt yapısı içerisinde amir pozisyonunda bulunmasının etkili olduğu söylenebilir.

Çalışanlarda stres yapıcı unsurlar beş ana grupta toplanmıştır [Yates,1986: 83]. Bunlar;

1. Yapılan işle doğrudan ilişkili unsurlar,
2. Organizasyonda oynanan rol ile ilgili unsurlar,
3. Mesleki ilerleme ile ilgili unsurlar,
4. İş yerindeki ilişkiler ile ilgili unsurlar,
5. Örgüt yapısı ve iklimi ile ilgili unsurlar olarak sıralanabilir.

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

Puanlama şu şekilde yapılmıştır. Önergelerin her biri strese sebep olacak şekilde verilmiş olduğundan, işaretlenen basamağın taşıdığı ağırlık alınmıştır. Örneğin; “5” i işaretleyen denek, o soru için “5” puan, “1”i işaretleyen de “1” puan almıştır. Böylece anketteki 49 önermenin her birine verilen cevaplar “stres kaynağı” puanı olmuştur. Yüksek puanlar, bu kaynakların denekler açısından önemli stres yapıcılar olduğunu göstermektedir.

Anketin stres belirtileri ile ilgili bölümü ise kişinin stresli olduğunda kendinde ne gibi belirtilerin olduğunu saptamaya yöneliktir. Önceki bölümlerde belirttiğimiz gibi, kişinin stres içinde olup olmadığı, pek çok belirtilerle ortaya çıkmaktadır. Bunların bazıları kişinin davranışlarını etkilediği için dışarıdan gözlenebilir. Ancak araştırmaya konu olan şahısların tek tek dışarıdan gözlenebilme olanağı olmadığından, bu konuda en uygun bilgiler yine kişinin kendisinden alınabilir. Daha önceki çalışmalardan yararlanılarak üç ana grupta toplam 33 stres belirtisi ile ilgili durumlar saptanmıştır.

Bunlar;

Psikolojik stres belirtileri,

Fiziksel stres belirtileri,

Davranışsal stres belirtileridir.

Anket aracılığı ile elde edilen veriler, SPSS kullanılarak değerlendirilmiştir. Araştırma sorularına yönelik sonuçların elde edilmesi amacıyla “t-testi”, ANOVA (Analysis of Variance) ve “Tukey Karşılaştırma Testi” gibi istatistiksel yöntemler kullanılmıştır.

t-testi : İki bağımlı ya da bağımsız örneklem gruplarının söz konusu bağımlı değişken ortalamaları arasında fark olup olmadığını test etmek amacıyla yapılır. Bir ölçüm takımındaki herhangi bir gözlem, diğer ölçüm takımındaki gözlem veya sonucun değerini etkilemiyorsa, bu tür gruplar bağımsız gruplardır ve sürekli olan bir bağımlı değişken üzerinden elde edilen ortalamalar arası fark da “bağımsız gruplar için t-testi” ile test edilir. Örneğin, kadın ve erkekler arasında stres ortalamaları arasındaki fark bu şekilde test edilir.

ANOVA (Analysis of Variance) : ANOVA, ortalamalar arası farkları test etmekle birlikte; t-testten farklı olarak ikiden fazla grubun ortalamalarına uygulanır. Örneğin ikiden fazla çalışanın stres ortalamaları arasında fark olup olmadığını test etmek gibi. Farklı grupların ikili ortalamalarını t-testi ile test etmek hataya sebep olacağı için t-testi yerine ANOVA yapılması gerekir. Gruplar arası fark istatistiksel olarak anlamlı çıktığında, ANOVA bu farkın hangi gruplar arasında olduğu hakkında bilgi vermez. Bunu ortaya koyabilmek için ise; “post-hoc” ya da “a posteriori” denilen ikili ya da çoklu karşılaştırmalar için Tukey, Duncan, Dunnet, Scheffee gibi testler yapılır [Kirk, 1982: 57]. Bu çalışmada yapılan analizlerde ikili karşılaştırmalar için Tukey testi kullanılmıştır.

3.1.3. Hipotezler

Çalışmamızın uygulama kısmında aşağıdaki hipotezler test edilmiştir;

1. Emniyet Teşkilatında fonksiyonel birim (ekip) çalışanları ile büro çalışanları arasında ortalama stres yükleri açısından anlamlı fark vardır.
2. Ekip çalışanları arasında “**ücret yetersizliği**” en yüksek stres yüküne sahip durumdur.
3. Ekip çalışanları arasında boyutlar açısından “**örgüt yapısı ve iklimi**” ile ilgili stres kaynakları en fazla strese sebep olan boyuttur.
4. **Çalışılan birimler** (fonksiyonel) arasında stres yükleri bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

5. Değişik demografik (yaş, öğrenim düzeyi, çalışılan pozisyon, medeni durum, cinsiyet, teşkilatta geçen süre, mesleği tercih etme nedeni) özelliklerine göre ekip çalışanları arasında stres yükleri bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.
6. Çalışanlar arasında en fazla görülen stres belirtisi “uyku düzensizliği” dir.
7. Emniyet Teşkilatı çalışanlarında psikolojik stres belirtilerinin görülme oranı, davranışsal ve fiziksel belirtilere oranla daha fazladır.

3.2. Araştırma Sonunda Elde Edilen Bilgi ve Bulguların Değerlendirmesi

Bu bölümde, ankete cevap veren Emniyet Teşkilatı çalışanlarının demografik özellikleri, stres kaynakları ve stres belirtileri araştırma sorularına uygun şekilde değerlendirilecektir.

3.2.1. Araştırmaya Katılan Personel İle İlgili Bilgiler

Araştırmaya Emniyet Teşkilatında fonksiyonel olarak görev yapan 6 ayrı birimden toplam 184 personel katılmıştır. Katılımcıların demografik özellikleri, görev yaptıkları birimler aşağıda ayrıntılı olarak sunulmuştur.

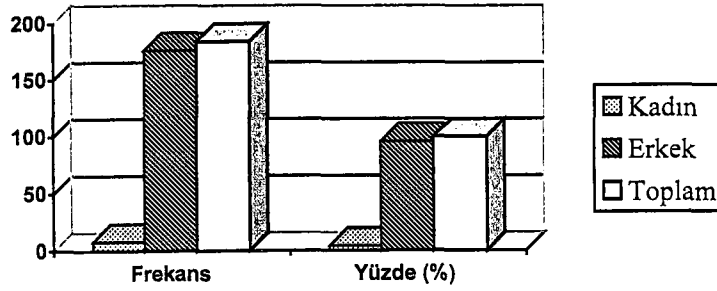
3.2.1.1. Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre Değerlendirilmesi

Aşağıda Tablo 3.1 de çalışanların cinsiyete göre dağılımı verilmiştir. Tablodan görüleceği gibi ankete katılan 184 çalışandan, sadece 8'i (%4,3) bayan, 176'sı (%95,7) erkektir. Bayan personelin daha çok büro çalışanı olarak istihdam edilmesi ve anketin ekip çalışanlarına uygulanması, sonuca etki etmiştir. Ancak yine de Emniyet Teşkilatında erkek çalışanların kadınlara kıyasla daha ağırlıklı olduğu bilinmektedir.

Tablo 3.1 Emniyet Teşkilatı Çalışanlarının Cinsiyete Göre Dağılımları

Cinsiyet	Frekans	Yüzde (%)
Kadın	8	4,3
Erkek	176	95,7
Toplam	184	100

Grafik 3.1 Emniyet Teşkilatı Çalışanlarının Cinsiyete Göre Dağılımları

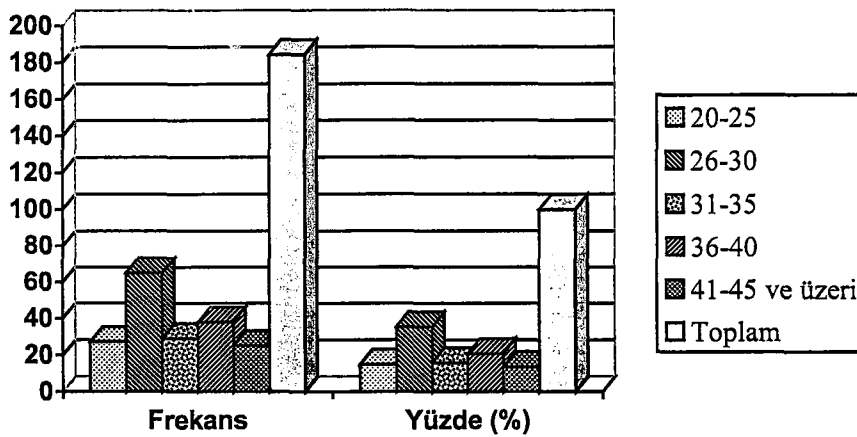


Ankete katılan toplam 184 çalışandan, 65'i (% 35,3) 26-30 yaş grubunda, 38'i (% 20,7) 36-40 yaş grubunda, 29'u (% 15,8) 31-35 yaş grubunda, 27'si (%14,7) ise 20-25 yaş grubundadır. Bu durum Türkiye'nin sahip olduğu genç nüfus potansiyelinin, Emniyet Teşkilatına da aynı oranda yansıdığını göstermektedir (Bkz. Tablo 3.2)

Tablo 3.2 Emniyet Teşkilatı Çalışanlarının Yaşa Göre Dağılımları

Yaş Grupları	Frekans	Yüzde (%)
20-25	27	14,7
26-30	65	35,3
31-35	29	15,8
36-40	38	20,7
41-45 ve üzeri	25	13,6
Toplam	184	100

Grafik 3.2 Emniyet Teşkilatı Çalışanlarının Yaşa Göre Dağılımları

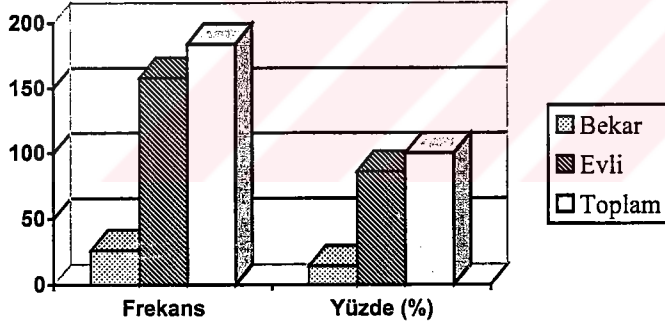


Katılımcıların medeni durumları incelendiğinde 158'inin (% 85,9) evli olduğu ve sadece 26'sının (% 14,1) bekar olduğu görülmektedir. Büyük çoğunluğu genç ve orta yaşlı insanlardan oluşan grubun erken yaşlarda evlendiği/ evlendirildiği sonucu ortaya çıkmaktadır. Erken yaşta evlenmeye, çalışma süreleri ve koşullarının zor olması ve çalışanların aileye duydukları özlemin sebep olabileceği değerlendirilmektedir (Bkz. Tablo 3.3).

Tablo 3.3 Emniyet Teşkilatı Çalışanlarının Medeni Duruma Göre Dağılımları

Medeni Durum	Frekans	Yüzde (%)
Bekar	26	14,1
Evli	158	85,9
Toplam	184	100

Grafik 3.3 Emniyet Teşkilatı Çalışanlarının Medeni Duruma Göre Dağılımları

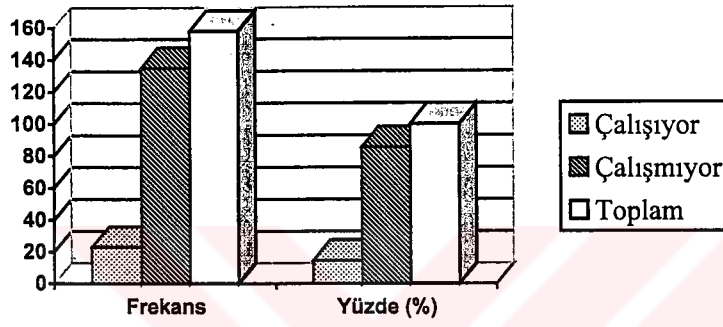


Tablo 3.4 Eşlerin çalışıp çalışmama durumunu görülmektedir. Buna göre çalışanlardan, 135'inin (% 85,4) eşlerinin çalışmadığı ve sadece 23'ünün (% 14,6) eşlerinin çalıştığı görülmektedir. Emniyet Teşkilatı çalışanlarının büyük çoğunluğunun çalışmayan eş tercih ettiği anlaşılmaktadır. Mesleğin görev şartlarının zor ve görev saatlerinin düzensiz olması, görevin stres yüklü olması gibi nedenlerle Emniyet Teşkilatı çalışanlarının düzenli bir aile hayatı kurmak amacıyla çalışan eş tercih etmediği düşünülebilir.

Tablo 3.4 Eşlerin Çalışma Durumuna Göre Dağılımı

Eşin Çalışma Durumu	Frekans	Yüzde (%)
Çalışıyor	23	14,6
Çalışmıyor	135	85,4
Toplam	158	100

Grafik 3.4 Eşlerin Çalışma Durumuna Göre Dağılımı

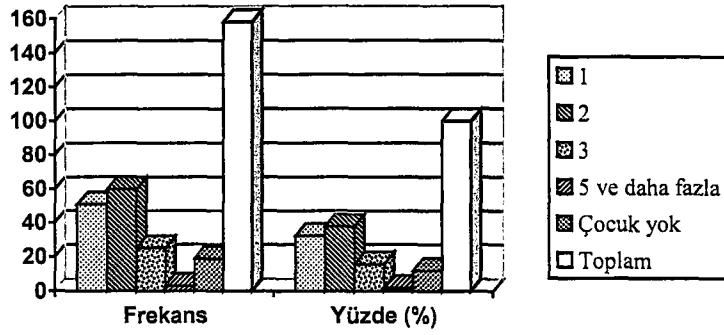


Katılımcıların çocuk sayısı ile ilgili bulgular Tablo 3.5 te yer almaktadır. Çalışanların 111'i (%70,3) 1 ya da 2 çocuk sahibidir. 5 ve daha fazla çocuk sahibi olanların sayısı yalnızca 3'tür (% 1,9). Bu soruya 26 çalışan cevap vermezken, 19'unun (% 12) çocuğunun olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 3.5 Çocuk Sayısına Göre Dağılım

Çocuk Sayısı	Frekans	Yüzde (%)
1	51	32,3
2	60	38,0
3	25	15,8
5 ve daha fazla	3	1,9
Çocuk yok	19	12,0
Toplam	158	100

Grafik 3.5 Çocuk Sayısına Göre Dağılım

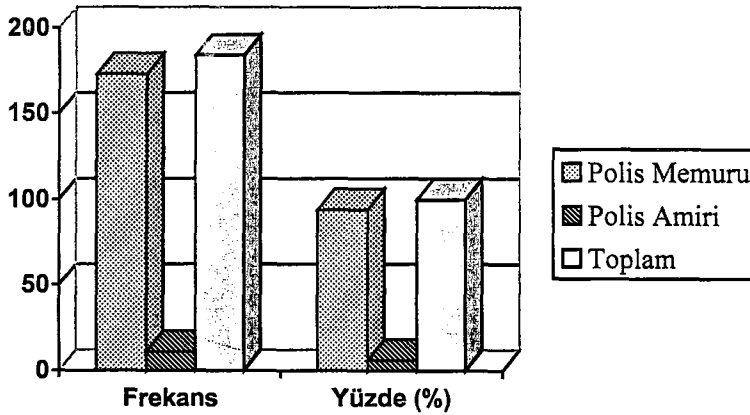


Katılımcıların rütbelere göre dağılımı Tablo 3.6 da gösterilmiştir. Toplam 184 personelden 173'ünün Polis Memuru (% 94) ve sadece 11'inin (% 6) amir olduğu görülmektedir. Memur sayısının amirlere oranla ezici bir ağırlıkta olduğu görülmektedir. Çalışmaya konu olan birimlerde amir sayısının az olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 3.6 Rütbelere Göre Dağılım

Rütbeler	Frekans	Yüzde (%)
Polis Memuru	173	94,0
Polis Amiri	11	6,0
Toplam	184	100

Grafik 3.6 Rütbelere Göre Dağılım

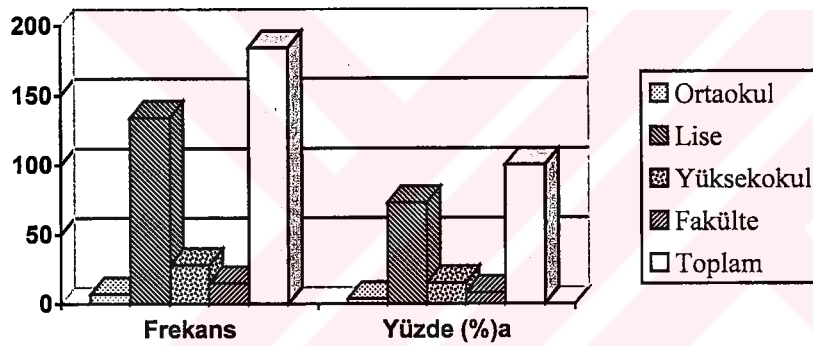


Emniyet Teşkilatı çalışanlarının 134'ü (% 72,8) lise mezunu, 28'i (% 15,2) yüksekokul mezunu, 15'i (% 8,2) fakülte mezunu ve çok düşük bir kısmı, sadece 7'si (% 3,8) ortaokul mezunudur. Tablo 3.7 de de görüleceği üzere personelin eğitim seviyesi lise ağırlıklıdır.

Tablo 3.7 Eğitim Durumuna Göre Dağılım

Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde (%)
Ortaokul	7	3,8
Lise	134	72,8
Yüksekokul	28	15,2
Fakülte	15	8,2
Toplam	184	100

Grafik 3.7 Eğitim Durumuna Göre Dağılım

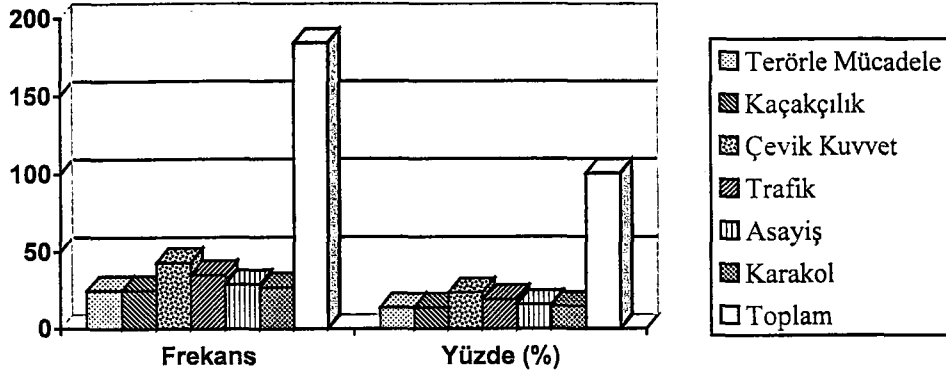


Çalışanların birimlere göre dağılımı Tablo 3.8 de gösterilmiştir. Personelin 43'ü (% 23,4) Çevik Kuvvet, 35'i (% 19,0) Trafik, 29'u (% 15,8) Asayiş, 27'si (% 14,7) Karakol, 25'i (% 13,6) Terör ve yine aynı oranda Kaçakçılık birimlerinde çalışmaktadır.

Tablo 3.8 Çalışılan Birimlere Göre Dağılım

Birimler	Frekans	Yüzde (%)
Terörle Mücadele	25	13,6
Kaçakçılık	25	13,6
Çevik Kuvvet	43	23,4
Trafik	35	19,0
Asayiş	29	15,8
Karakol	27	14,7
Toplam	184	100

Grafik 3.8 Çalışılan Birimlere Göre Dağılım

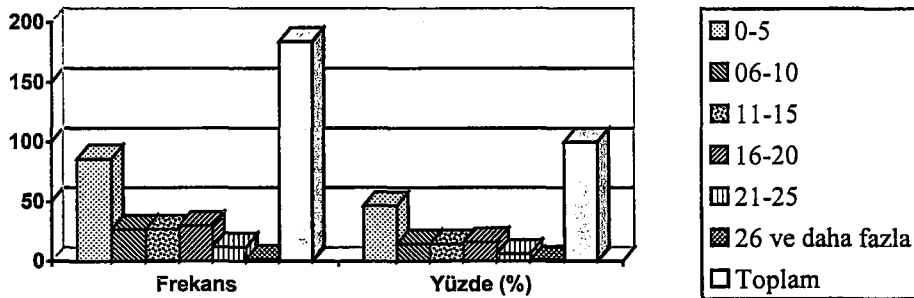


Çalışanların meslekte geçirdikleri süre dikkate alındığında 86'sının (% 46,7) 0-5 yıl grubunda olduğu, 27'sinin (% 14,7) 6-10 yıl ve yine 27'sinin (% 14,7) 11-15 yıl grubunda oldukları görülmektedir. Ankete katılanların büyük çoğunluğu (% 76,1) meslekte 15 yılını doldurmayanlardan oluşmaktadır.

Tablo 3.9 Teşkilatta Geçen Süreye Göre Dağılım

Geçen Süre (yıl)	Frekans	Yüzde (%)
0-5	86	46,7
6-10	27	14,7
11-15	27	14,7
16-20	30	16,3
21 ve daha fazla	14	7,6
Toplam	184	100

Grafik 3.9 Teşkilatta Geçen Süreye Göre Dağılım

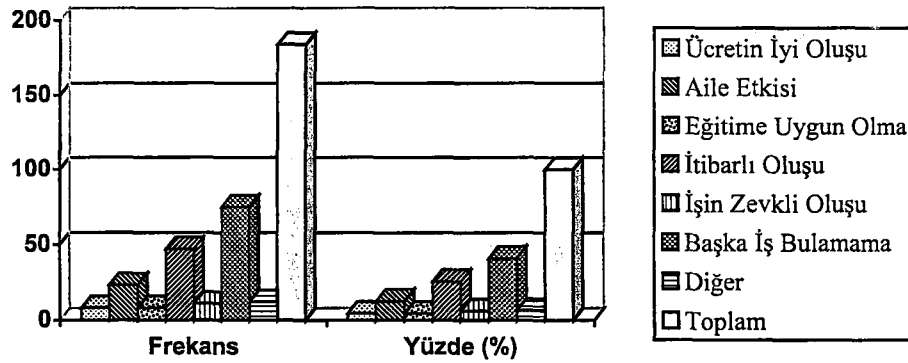


Tablo 3.10 katılımcıların polislik mesleğini tercih etme sebeplerine ilişkin bulgulara yer vermektedir. Personelin 75'i (% 40,8) Başka İş bulamadığı için, 47'si (% 25,5) İtibarlı olduğu için, 23'ü (%12,5) ailenin etkisi ile polislik mesleğini tercih etmiştir. Ayrıca 8 kişi (% 4,3) ücretin iyi olması, 8 kişi (% 4,3) eğitimine uygun olması ve 11 kişi de (% 6) işin zevkli olması nedeniyle polislik mesleğini tercih etmiştir. Diğer sebepler cevabını veren 12 kişiden 9'u mesleğin dışarıdan daha farklı algılandığını, diğer 3 kişi ise aksiyon filmlerinden etkilediğini belirtmiştir. Bu sonuçlara göre polislik mesleğinde fiilen çalışan personelin büyük bölümünün başka bir iş bulamadığı için polislik mesleğinin tercih ettiği anlaşılmaktadır. Sevilmeyen ve kişilik özellikleri ile bağdaşmayan bir meslek seçmek zorunda kalmak, zamanla iş motivasyonunun düşmesine ve işten alınan tatminin azalmasına sebep olabileceği gibi kişiyi strese yöneltebileceği düşünülmektedir.

Tablo 3.10 Mesleği Tercih Etme Sebebine Göre Dağılım

Meslek Tercih Sebebi	Frekans	Yüzde (%)
Ücretin İyi Oluşu	8	4,3
Aile Etkisi	23	12,5
Eğitime Uygun Olma	8	4,3
İtibarlı Oluşu	47	25,5
İşin Zevkli Oluşu	11	6,0
Başka İş Bulamama	75	40,8
Diğer	12	6,5
Toplam	184	100

Grafik 3.10 Mesleği Tercih Etme Sebebine Göre Dağılım



3.2.2. Emniyet Teşkilatı Çalışanlarında Stres

Emniyet Teşkilatı çalışanlarının hangi stres faktörleri ile karşılaştıklarının ve bu faktörlerin kendilerini ne derecede rahatsız ettiğini belirlemeye yönelik olarak bir anket geliştirilmiştir. Çalışanlarda stres yapıcı unsurlar kaynakları itibariyle beş ana grupta toplanmıştır. Bunlar;

1. Yapılan işle doğrudan ilişkili stres yapıcılar,
2. Organizasyonda oynanan rol ile ilgili stres yapıcılar,
3. Mesleki gelişmeden kaynaklanan stres yapıcılar,
4. İş yerindeki ilişkilerden kaynaklanan stres yapıcılar,
5. Örgüt yapısı ve ikliminden kaynaklanan stres yapıcılarıdır.

İş yaşantısında karşılaşılan sorunlar önermeler haline getirilerek uygun olan stres kaynağı grubuna dahil edilmiştir. Böylece örgütsel stres kaynakları ile ilgili önerme sayısı 56 olmuş, bunlardan 6 tanesi toplam korelasyonun altında değerler verdiği için değerlendirilmeye alınmamıştır .

3.2.2.1. Fonksiyonel Birim (Ekip) ile Büro Çalışanlarının Karşılaştırılması

Geliştirilen anket, fonksiyonel birimlerde (ekip) çalışan 184 personel üzerinde uygulanmıştır. Aynı anket 51 büro çalışanı üzerinde de uygulanmış ve iki grup arasında stres yükü açısından anlamlı fark çıkmıştır. Bu nedenle, fonksiyonel birim çalışanlarının daha fazla stres altında bulunduğu düşünülerek, büro çalışanları araştırma kapsamı dışında bırakılmıştır.

Tablo 3.11 de de görüldüğü gibi büro çalışanları ile ekip çalışanları arasında stres rahatsızlık puanları açısından toplamda $\alpha = 0,00$ anlamlılık düzeyinde önemli bir fark bulunmaktadır. Her bir boyut ayrı ayrı ele alındığında da boyutlar açısından iki grup arasında anlamlı farklar olduğu görülmektedir.

Tablo 3.11 Ekip Çalışanları ile Büro Çalışanlarının Stres Kaynakları Açısından t Testi Karşılaştırma Sonuçları

Stres Kaynakları	Ekip Çalışanları		Büro Çalışanları		t değeri	Anlam Düzeyi Çift Yönlü
	Kişi	Ortalama Stres Yüğü	Kişi	Ortalama Stres Yüğü		
Yapılan İş ile doğrudan ilgili	168	49,48	46	46,76	2,043	0,042
Organizasyonda oynanan rol ile ilgili	182	21,16	49	17,96	4,384	0,000*
Mesleki ilerleme ile ilgili	181	14,03	49	12,55	3,151	0,002*
İşyerindeki ilişkiler ile ilgili	172	22,90	49	20,65	2,721	0,007*
Örgüt yapısı ve iklimi ile ilgili	174	58,50	48	54,96	2,358	0,019*
Toplam Puan	150	167,29	41	152,29	3,870	0,000*

Tablo 3.12 Ekip Çalışanları ile Büro Çalışanlarının Boyutlara Göre Ortalama Stres Yüğüleri

	1.Grup*	2.Grup**	Fark
A-YAPILAN İŞLE DOĞRUDAN İLİŞKİLİ UNSURLAR			
1 İş yükümün çok fazla ve iş tempomun yorucu olduğunu düşünüyorum.	3,53	4,26	0,73
2 İşlerin görölmesinde zaman sıkıntısı yaşıyorum.	2,88	3,00	0,12
3 Çalışma ortamım yeterli derecede rahat değıl. (ısı, nem, gürültü vb.)	3,33	3,54	0,21
4 İş nedeniyle aileme ve sosyal yaşama yeterli zaman ayıramıyorum.	3,73	4,06	0,33
5 Çalışma koşullarım yeterli değıl. (sürekli ayakta/oturarak, kapalı/ açık	3,45	3,54	0,09
6 Çalışma koşulları oldukça ağır ve çalışma süreleri çok uzun.	3,55	4,01	0,46
7 Çalışırken kullandığım araç gereç ve teçhizat yeterli değıl.	3,76	3,49	0,27
8 Yaptığım işte çok sık değışiklik olmaktadır.	2,64	3,08	0,44
9 Çalışma saatlerim düzenli değıl, sık sık değışiyor.	2,86	3,36	0,50
10 İş yerindeki sorunlarım aile hayatıma yansıyor.	3,20	3,01	0,19
11 Tatil süreleri çok kısa, Dinlenme ve eğlenceye zaman ayıramıyorum.	3,98	4,19	0,21
12 İç siyasi gelişmeler kurumumu etkilemektedir.	3,90	3,59	0,31
13 Yaptığım işler değışik ve renkli değıl, sıkıcı.	2,96	3,21	0,25
14 Mesleğim toplum içinde itibar görmemektedir.	3,47	3,07	0,40
B-ORGANİZASYONDA OYNANAN ROL İLE İLGİLİ UNSURLAR			
15 Yetki ve sorumluluk dağılımında dengesizlikler var.	3,78	4,18	0,40
16 Görev ile ilgili sorumluluklarım açık değıl, ne istendiğini bilmiyorum.	2,73	3,39	0,56
17 Her an kişisel inisiyatif kullanarak önemli kararlar veriyorum.	2,41	2,93	0,52
18 Birden çok kişiye karşı aynı anda sorumlu oluyorum.	3,30	4,07	0,77
19 Birbiriyle çelişen görevler yapmam gerekiyor, rol belirsizliği yaşıyorum.	2,92	3,53	0,61
20 Sorumluluklarım çok fazla, yerine getirememekten endişeleniyorum.	2,84	3,08	0,24

Tablo 3.12 nin devamı

		1.Grup*	2.Grup**	Fark
	C-MESLEKİ İLERLEME (KARİYER) İLE İLGİLİ UNSURLAR			
21	Mesleğimde yükselme olanağım çok fazla değil.	3,75	3,82	0,07
22	Umduğum mevkie ulaşamadım.	3,08	3,90	0,72
23	Şu anki mevkiim, yeteneklerimi kullanmama olanak tanımıyor.	3,08	3,58	0,50
24	Kapasitemi aşan işleri yapmam bekleniyor.	2,56	2,74	0,18
	D-İŞYERİNDEKİ İLİŞKİLER İLE İLGİLİ UNSURLAR			
25	Birlikte çalıştığım insanların mesleki eğitim ve deneyimi yeterli değil.	2,73	3,02	0,29
26	İşyerinde dedikodu yapıyor.	3,10	3,70	0,60
27	Üstlerim mesleki konularda yeterli eğitimi vermiyor.	3,41	3,28	0,13
28	Birlikte çalıştığım insanlara güvenmiyorum.	2,08	2,45	0,37
29	Diğer arkadaşlarımla aramda rekabet var.	1,88	2,25	0,37
30	Üstlerimle etkili iletişim kuramıyorum.	2,22	2,79	0,57
31	Yöneticiler çalışmamıza teşvik etmiyor.	3,24	3,36	0,08
32	Meslektaşlarımla koyduğu ortak kurallara uyamıyorum.	2,02	1,97	0,05
	E-ÖRGÜT YAPISI VE İKLİMİ İLE İLGİLİ UNSURLAR			
33	Ücretim tatminkar değil, ürettiğim hizmetin karşılığını alamıyorum.	3,90	4,41	0,51
34	Manevi destek görmüyorum ve takdir edilmiyorum.	3,27	3,46	0,19
35	Sicil notu değerlendirmesi ve ödüllendirmede adaletsizlikler oluyor.	3,54	3,65	0,11
36	İş ortamında özgür değilim ve kişiliğimden ödün veriyorum.	2,92	2,86	0,06
37	İşimle ilgili konularda benim görüşüm alınmıyor.	2,67	3,09	0,45
38	Üstlerim adam kayırıyor, herkese eşit muamelede bulunmuyor.	3,16	3,47	0,31
39	Üstlerim istek ve önerilerime gereken değeri vermiyor/önemsemiyor.	2,78	3,10	0,32
40	Aşırı disiplin ve baskı yaşıyorum.	2,04	2,53	0,49
41	Polisi ilgilendiren mevzuat oldukça fazla ve karışık, takip etmekte	3,26	3,58	0,32
42	Basın yayın organlarının polis hakkındaki olumsuz yayınlarından	3,71	3,56	0,15
43	Emeklilik ve gelecekle ilgili kaygılarım bulunmaktadır.	4,22	4,06	0,16
44	Görevimin her anında ölümle karşılaşma kaygısı yaşıyorum.	2,43	3,04	0,61
45	Sorunlarımı aktaracak bir mevki bulamıyorum.	2,78	3,13	0,35
46	Verilen emirlerde esneklik payı yok, katı ve net emirler alıyorum.	2,67	2,96	0,29
47	Ceza ve ödüllendirme kriterleri adil değil.	3,78	3,85	0,07
48	İşimle ilgili yeni gelişmeler konusunda eğitim alamıyorum.	3,71	3,52	0,19
49	Yer değiştirme ve atama usulleri standartlara bağlı değil.	4,14	3,99	0,15

* 1.Grup: Büro Çalışanları

* * 2.Grup: Ekip Çalışanları

Tablo 3.12 her önerme için ekip ve büro çalışanlarının ortalama stres yüklerini ve stres yükleri arasındaki farkları göstermektedir. Sadece A Boyutunda küçük bir farklılık bulunmakla birlikte, diğer boyutlarda ekip memurlarının büro memurlarına oranla daha fazla stres yüküne sahip oldukları görülmektedir.

Stres yükü bakımından en fazla fark aşağıdaki konularda görülmektedir;

Ekip çalışanları iş yüklerinin fazla ve işlerinin yorucu olduğunu, çalışma koşullarının ağır ve çalışma sürelerinin uzun olduğunu, çalışma saatlerinin düzensiz olduğunu düşünmektedir. Büro çalışanları ise, sürekli gündüz görev yaptıklarından ve çalışma saatleri belli olduğundan söz konusu stres yapıcılarından fazla etkilenmemektedirler.

Ekip çalışanları çok çeşitli olaylarla karşılaşmakta ve aynı anda birden fazla amire karşı sorumlu olmaktadır. Görev ile ilgili sorumluluklarının açık olmamasından, olaylar karşısında inisiyatif kullanarak önemli kararlar vermek zorunda kalmalarından, ve her an silâhlı bir çatışmaya girme olasılığı bulunduğundan, büro çalışanlarına oranla daha fazla stres altında olmaktadır. Ayrıca iş tempolarının yorucu olması nedeniyle ücretin yetersiz olduğunu düşünmektedirler, büro çalışanları ise iş tempolarının yorucu olmamasına paralel olarak ücret konusunda da ekip memurları kadar stres altında değildirler. Bu sonuçlar ışığında, ekip çalışanları ile büro çalışanları arasında stres yükü bakımından fark çıktığından **1.Hipotezimiz, kabul edilmektedir.**

3.2.2.2. Çalışanların Başlıca Stres Kaynakları

Tablo 3.13 Stres Kaynaklarının, Emniyet Çalışanlarınca Kabul Oranlarına Göre Sıralanması

		Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Ortalama Stres Yüklü
1	Ücretim tatminkar değil, ürettiğim hizmetin karşılığını alamıyorum.	60,3	29,3	3,3	4,9	2,2	4,41
2	İş yükümün çok fazla ve iş tempomun yorucu olduğunu	57,5	32,6	3,8	9,8	1,1	4,26
3	Tatil süreleri çok kısa, Dinlenme ve eğlenceye zaman ayıramıyorum.	55,7	25,1	4,4	12,0	2,7	4,19
4	Yetki ve sorumluluk dağılımında dengesizlikler var.	50,5	31,0	4,9	13,0	0,5	4,18
5	Birden çok kişiye karşı aynı anda sorumlu oluyorum.	35,9	49,5	1,6	11,4	1,6	4,07
6	İş nedeniyle aileme ve sosyal yaşama yeterli zaman ayıramıyorum.	50,0	28,3	3,8	13,6	4,3	4,06
7	Emeklilik ve gelecekle ilgili kaygılarım bulunmaktadır.	51,4	29,0	2,2	9,3	8,2	4,06
8	Çalışma koşulları oldukça ağır ve çalışma süreleri çok uzun.	44,3	33,3	3,8	15,8	2,7	4,01
9	Yer değiştirme ve atama usulleri standartlara bağlı değil.	36,4	43,5	8,2	6,5	5,4	3,99
10	Umdüğüm mevkie ulaşamadım.	39,9	34,4	7,7	12,0	12,0	3,90
11	Ceza ve ödüllendirme kriterleri adil değil.	34,4	38,8	10,4	10,4	6,0	3,85
12	Mesleğimde yükselme olanagım çok fazla değil.	31,5	42,4	7,6	13,0	5,4	3,82
13	İşyerinde dedikodu yapıyor.	33,7	33,2	8,7	17,9	6,5	3,70
14	Sicil notu değerlendirmesi ve ödüllendirmede adaletsizlikler oluyor.	30,2	24,2	18,1	15,4	7,1	3,65

Tablo 3.13 ün devamı

15	İç siyasi gelişmeler kurumumu etkilemektedir.	42,9	19,6	8,2	12,0	17,4	3,59
16	Şu anki mevkiim, yeteneklerimi kullanmama olanak tanımıyor.	27,7	36,4	10,3	16,8	8,7	3,58
17	Polisi ilgilendiren mevzuat oldukça fazla ve karışık.	28,3	35,3	8,7	21,7	6,0	3,58
18	Basının polis hakkındaki olumsuz yayınlarından etkileniyorum.	32,8	35,0	1,6	16,9	13,7	3,56
19	Çalışma ortamım yeterli derecede rahat değil.	27,7	35,3	4,9	27,2	4,9	3,54
20	Çalışma koşullarım yeterli değil.	29,8	30,3	7,3	29,8	2,8	3,54
21	Çelişen görevler yapmam gerekiyor, rol belirsizliği yaşıyorum.	31,0	26,1	12,5	26,1	4,3	3,53
22	İşimle ilgili yeni gelişmeler konusunda eğitim alamıyorum.	29,3	32,6	4,3	28,3	5,4	3,52
23	Çalışırken kullandığım araç gereç ve teçhizat yeterli değil.	27,2	33,9	6,1	26,1	6,7	3,49
24	Üstlerim adam kayırıyor, herkese eşit muamelede bulunmuyor.	30,8	23,6	13,7	25,8	6,0	3,47
25	Manevi destek görmüyorum ve takdir edilmiyorum.	25,5	31,5	12,5	24,5	6,0	3,46
26	Görev ile ilgili sorumluluklarım açık değil.	27,3	27,3	6,0	36,1	3,3	3,39
27	Çalışma saatlerim düzenli değil, sık sık değişiyor.	27,2	25,6	6,1	37,8	3,3	3,36
28	Yöneticiler çalışmamıza teşvik etmiyor.	22,3	30,2	14,5	26,8	6,1	3,36
29	Üstlerim mesleki konularda yeterli eğitimi vermiyor.	19,0	33,2	15,2	22,3	10,3	3,28
30	Yaptığım işler değişik ve renkli değil, sıkıcı.	18,1	33,0	12,1	25,8	11,0	3,21
31	Sorunlarımı aktaracak bir mevki bulamıyorum.	15,9	30,8	9,3	37,9	6,0	3,13
32	Üstlerim istek ve önerilerime gereken değeri	14,9	29,3	16,0	30,9	8,8	3,10
33	İşimle ilgili konularda benim görüşüm alınmıyor.	16,8	26,1	15,2	32,6	9,2	3,09
34	Yaptığım işte çok sık değişiklik olmaktadır.	17,5	24,0	13,7	38,8	6,0	3,08
35	Sorumluluklarım çok fazla, yerine getirememekten	20,7	22,8	10,9	34,8	10,9	3,08
36	Mesleğim toplum içinde itibar görmemektedir.	16,5	24,7	24,2	18,7	15,9	3,07
37	Görevimin her anında ölümle karşılaşma kaygısı yaşıyorum.	19,0	24,5	9,8	35,3	11,4	3,04
38	Çalıştığım insanların mesleki eğitim ve deneyimi yeterli değil.	16,8	24,5	10,3	40,8	7,6	3,02
39	İş yerindeki sorunlarım aile hayatıma yansıyor.	17,5	24,0	13,7	38,8	6,0	3,01
40	İşlerin görülmesinde zaman sıkıntısı yaşıyorum.	14,2	32,8	6,6	31,7	14,8	3,00
41	Verilen emirlerde esneklik payı yok, katı ve net emirler alıyorum.	10,3	26,1	19,0	38,0	6,5	2,96
42	Her an kişisel inisiyatif kullanarak önemli kararlar veriyorum.	15,3	20,8	14,8	39,9	9,3	2,93
43	İş ortamında özgür değilim ve kişiliğimden ödün veriyorum.	9,8	27,7	16,8	29,9	15,8	2,86
44	Üstlerimle etkili iletişim kuramıyorum.	13,0	23,2	6,8	43,5	13,6	2,79
45	Kapasitemi aşan işleri yapmam bekleniyor.	9,3	22,5	16,5	36,3	15,4	2,74
46	Aşırı disiplin ve baskı yaşıyorum.	12,0	12,5	12,5	52,7	10,3	2,53
47	Birlikte çalıştığım insanlara güvenmiyorum.	6,5	13,6	19,6	39,1	21,2	2,45
48	Diğer arkadaşlarımla aramda rekabet var.	6,0	8,2	12,0	52,5	21,3	2,25
49	Meslektaşlarımla koyduğu ortak kurallara uyamıyorum.	2,2	6,0	3,8	63,0	25,0	1,97

Tablo 3.13 den de görüleceği üzere çalışanların çok büyük bir çoğunluğu (% 89,6), ücretinin yetersiz olmasını en önemli stres kaynağı olarak görmektedir. Çalışanların % 90,1'i iş yükünün fazla ve çalışma temposunun yorucu olduğunu, % 80,8'i tatil sürelerinin kısa olduğunu, % 81,5'i yetki ve sorumluluk dağılımının dengesiz olduğunu, % 85,4'ü birden çok kişiye aynı anda sorumlu olduğunu, % 78,3'ü iş nedeniyle ailesine yeterli zamanı ayıramadığını, % 80,4'ü emeklilik ve gelecekle ilgili kaygıları bulunduğunu, % 77,6'sı çalışma koşullarının ağır ve çalışma sürelerinin uzun olduğunu, % 79,9'u yer değiştirme ve atamaların standartlara bağlı olmadığını ve % 74,3'ü ise umduğu mevkie ulaşamadığını ve bu sebeplerin kendilerinde stres oluşturduğunu belirtmişlerdir.

Tablo 3.13’de belirtilen stres yapıcılar, kaynakları itibariyle beş grupta ele alınıp değerlendirildiğinden elde edilen bulgular da aşağıda ayrı ayrı değerlendirilmiştir.

3.2.2.3. Yapılan İşle Doğrudan İlişkili Stres Kaynakları

Çalışmaya katılan 184 çalışanların yaptıkları iş ile doğrudan ilişkili olarak 14 ayrı unsurun kendilerinde yarattığı rahatsızlık derecesi (stres yükü) ile ilgili değerlendirmeler Tablo 3.14’de verilmiştir.

Tablo 3.14’den de görüleceği gibi yapılan iş ile doğrudan ilişkili olarak “aşırı iş yükü ve yorucu iş temposu” ankete katılan çalışanlar (4,26) tarafından birinci sırada stres faktörü olarak görülmektedir. Tatil sürelerinin az olması (4,19) ikinci, iş nedeniyle aileye yeterli zamanı ayıramama ise (4,06) üçüncü önemli stres faktörleridir. Çalışma koşullarının ağır olması ve çalışma sürelerinin uzun olması ile iç siyasi gelişmelerin kurumu etkilemesi çalışanlarca önemli görülen stres kaynaklarıdır. Genel bir değerlendirme yapılacak olursak “yapılan iş ile doğrudan ilişkili stres kaynaklarının” Emniyet Teşkilatı çalışanlarında orta derecenin üstünde (3,52) rahatsız edici olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 3.14 Yapılan İşle Doğrudan İlişkili Stres Kaynaklarının Değerlendirilmesi

	Yapılan İşle Doğrudan İlişkili Unsurlar	Ortalama Stres Puanı	Önem Sırası
1	İş yükümün çok fazla ve iş tempomun yorucu olduğunu düşünüyorum.	4,26	1
2	İşlerin görülmesinde zaman sıkıntısı yaşıyorum.	3,00	14
3	Çalışma ortamım yeterli derecede rahat değil. (ısı, nem,gürültü vb. nedenler)	3,54	6
4	İş nedeniyle aileme ve sosyal yaşama yeterli zaman ayıramıyorum.	4,06	3
5	Çalışma koşullarım yeterli değil. (ayakta/oturarak, kapalı/açık mekan vb.)	3,54	7
6	Çalışma koşulları oldukça ağır ve çalışma süreleri çok uzun.	4,01	4
7	Çalışırken kullandığım araç gereç ve teçhizat yeterli değil.	3,49	8
8	Yaptığım işte çok sık değişiklik olmaktadır.	3,08	11
9	Çalışma saatlerim düzenli değil, sık sık değişiyor.	3,36	9
10	İş yerindeki sorunlarım aile hayatıma yansıyor.	3,01	13
11	Tatil süreleri çok kısa, Dinlenme ve eğlenceye zaman ayıramıyorum.	4,19	2
12	İç siyasi gelişmeler kurumumu etkilemektedir.	3,59	5
13	Yaptığım işler değişik ve renkli değil, sıkıcı.	3,21	10
14	Mesleğim toplum içinde itibar görmemektedir.	3,07	12

* A boyutunun ağırlıklı ortalama stres puanı: 3,52

3.2.2.4. Organizasyonda Oynanan Rol ile İlgili Stres Kaynakları

Emniyet Teşkilatı çalışanlarının görevlerini yerine getirirken üstlendikleri rol ile ilgili olarak altı ayrı unsurun kendilerinde ne ölçüde strese sebep olduğu ve rahatsızlık dereceleri ile ilgili değerlendirmeler Tablo 3.15’de verilmiştir.

Tablo 3.15 Organizasyonda Oynanan Rol İle İlgili Stres Kaynaklarının Değerlendirilmesi

	Organizasyonda Oynanan Rol İle İlgili Unsurlar	Ortalama Stres Puanı	Önem Sırası
1	Yetki ve sorumluluk dağılımında dengesizlikler var.	4,18	1
2	Görev ile ilgili sorumluluklarım açık değil, benden ne istendiğini bilmiyorum.	3,39	4
3	Kişisel inisiyatif kullanarak önemli kararlar vermek zorunda kalıyorum.	2,93	6
4	Birden çok kişiye karşı aynı anda sorumlu oluyorum.	4,07	2
5	Birbiriyle çelişen görevler yapmam gerekiyor, rol belirsizliği yaşıyorum.	3,53	3
6	Sorumluluklarım çok fazla, yerine getirememekten endişeleniyorum.	3,08	5

* B boyutunun ortalama stres puanı: 3,53

Tablo 3.15’den de görüldüğü gibi organizasyonda üstlenilen rolden kaynaklanan “yetki ve sorumluluk dağılımında dengesizlikler var” durumu çalışanlar tarafından birinci sırada stres faktörü olarak kabul edilmiştir. Bu faktörün çalışanlar üzerinde oluşturduğu ortalama rahatsızlık düzeyi (4,18) diğer faktörlere göre fazladır. Bu sonucu, Emniyet Teşkilatı birimlerinde görevlerin yeterince tanımlanmaması, kimin hangi işi yapacağı, hangi yetkileri kullanacağı/ ne tür sorumluluklar alacağı konusunda belirsizliklere sebep olmaktadır şeklinde yorumlamak mümkündür.

Birden çok kişiye aynı anda sorumlu olmak yarattığı stres ve rahatsızlık düzeyi açısından (4,07), ikinci, birbiriyle çelişen görevler yapmak zorunda kalmak ise (3,53) üçüncü derecede önemli görülmüştür. Yine bu sonuçların da teşkilatın genel yapısını yansıttığı söylenebilir. Zira Emniyet Teşkilatında matrix bir hiyerarşi bulunmakta, çalışan aynı anda birden fazla amirden talimat almakta ve sorumlu olmaktadır.

Emniyet çalışanlarının örgüt içinde oynadığı rol gereği, içinde bulunduğu stres ve rahatsızlık düzeyinin ortalamanın üzerinde (3,53) olduğu söylenebilir.

3.2.2.5. Mesleki Gelişme (Kariyer) ile İlgili Stres Kaynakları

Mesleki gelişme ile ilgili unsurların Emniyet personeli üzerinde oluşturduğu rahatsızlık derecesi Tablo 3.16’da verilmiştir.

Tablo 3.16 Mesleki İlerleme İle İlgili Stres Kaynaklarının Değerlendirilmesi

	Mesleki İlerleme İle İlgili Unsurlar	Ortalama Stres Puanı	Önem Sırası
1	Mesleğimde yükselme olanağım çok fazla değil.	3,82	2
2	Umduğum mevkie ulaşamadım.	3,90	1
3	Şu anki mevkiim, yeteneklerimi kullanmama olanak tanımıyor.	3,58	3
4	Kapasitemi aşan işleri yapmam bekleniyor.	2,74	4

*** C boyutu ortalama stres puanı: 3,51**

Tablodan da görüleceği gibi mesleki gelişme ile ilgili dört ayrı stres faktörü değerlendirilmeye tabi tutulmuştur. Bunlardan “umulan mevkie ulaşamaması” araştırmaya katılan çalışanlar tarafından kendi grubu içerisinde birinci (3,90) stres yapıcı görülmektedir. “Meslekte yükselme olanağının fazla olmaması” ise, stres puanı olarak ikinci (3,82) sıradadır.

Emniyet Teşkilatında kariyer ilerlemesi, belli aralıklarla yapılan amir sınıfına geçme sınavları ile mümkün olmaktadır. Ancak bu sınavların yaş sınırlaması getirmesi, bu yaşın üzerinde bulunan kişilerin kariyer ilerlemesine engel olmaktadır. Sicil notlarının durumu da bu sınavlara girmeye engel olabilmektedir. Ayrıca sınavların kaç yılda bir yapılacağı ve şartların ne olacağı konusunda açık hükümler bulunmamaktadır. Katılımcıların bu sebeplerden bir ya da birkaçı nedeniyle kariyer ilerlemesinin mümkün olmadığını düşündüklerini varsaymak olasıdır.

Çalışmaya katılan personelin, mesleki ilerleme ile ilgili stres kaynakları açısından, genel olarak orta derecenin üzerinde (3,51) rahatsızlık puanına sahip oldukları görülmektedir.

3.2.2.6. İş Yerindeki İlişkiler ile İlgili Stres Kaynakları

Emniyet personelinin iş yerinde birlikte çalıştıkları diğer meslektaşları ile olan ilişkileri ile ilgili olarak strese sebep olabilecek 8 ayrı durum tespit edilmiştir. Tablo 3.17’de çalışmaya katılan personelin bu sekiz faktörden hangi derecede rahatsızlık duyduklarına ilişkin bilgiler verilmiştir.

Tablo 3.17 İşyerindeki İlişkiler İle İlgili Stres Kaynaklarının Değerlendirilmesi

	İşyerindeki İlişkiler İle İlgili Unsurlar	Ortalama Stres Puanı	Önem Sırası
1	Birlikte çalıştığım insanların mesleki eğitim ve deneyimi yeterli değil.	3,02	4
2	İşyerinde dedikodu yapılıyor.	3,70	1
3	Üstlerim mesleki konularda yeterli eğitimi vermiyor.	3,28	3
4	Birlikte çalıştığım insanlara güvenmiyorum.	2,45	6
5	Diğer arkadaşlarımla aramda rekabet var.	2,25	7
6	Üstlerimle etkili iletişim kuramıyorum.	2,79	5
7	Yöneticiler çalışmamıza teşvik etmiyor.	3,36	2
8	Meslektaşlarımla koyduğu ortak kurallara uyamıyorum.	1,97	8

* D boyutu ağırlıklı ortalama stres puanı: 2,85

Tablodan da görüleceği gibi, kendilerinde yarattığı rahatsızlık derecesine göre “iş yerinde dedikodu yapılması” ilk sırada (3,70) yer almaktadır. Yöneticilerin yeterli düzeyde çalışanları teşvik etmeme durumunun da bu boyuttaki diğer bir önemli faktör (3,36) olduğu görülmektedir. Üstlerin görevle ilgili eğitim vermemesi rahatsızlığa (3,28) sebep olan bir diğer durumdur.

Meslektaşların koyduğu ortak kurallara uyamama en düşük stres puanına sahiptir. Emniyet Teşkilatı çalışanları, örgütün yazılı olmayan geleneksel kurallarına rahatlıkla uyabildiklerini düşünmektedirler. Yine çalışanların büyük bölümü, meslektaşları ile aralarında rekabet olmadığını düşünmektedir. Bu durumu, Emniyet Teşkilatında kariyer ilerlemesinin zorlukları nedeniyle rekabet edici bir ortam oluşturulmaması ile açıklamak mümkündür.

İş yerindeki ilişkiler ile ilgili stres kaynakları genel olarak değerlendirildiğinde, çalışanlar üzerinde orta derecenin altında (2,85) bir stres yarattığı görülür.

3.2.2.7. Örgüt Yapısı ve İklimi ile İlgili Stres Kaynakları

Örgüt yapısı ve iklimi ile ilgili 17 ayrı stres yapıcı unsur ile ilgili çalışmaya katılanların değerlendirmeleri Tablo 3.17’de verilmiştir.

Tablo 3.18 Örgüt Yapısı ve İklimi İle İlgili Stres Kaynaklarının Değerlendirilmesi

	Örgüt Yapısı ve İklimi İle İlgili Unsurlar	Ortalama Stres Puanı	Önem Sırası
1	Ücretim tatminkar değil, ürettiğim hizmetin karşılığını alamıyorum.	4,41	1
2	Manevi destek görmüyorum ve takdir edilmiyorum.	3,46	10
3	Sicil notu değerlendirmesi ve ödüllendirmede adaletsizlikler oluyor.	3,65	5
4	İş ortamında özgür değilim ve kişiliğimden ödün veriyorum.	2,86	16
5	İşimle ilgili konularda benim görüşüm alınmıyor.	3,09	13
6	Üstlerim adam kayırıyor, herkese eşit muamelede bulunmuyor.	3,47	9
7	Üstlerim istek ve önerilerime gereken değeri vermiyor/önemsemiyor.	3,10	12
8	Aşırı disiplin ve baskı yaşıyorum.	2,53	17
9	Polisi ilgilendiren mevzuat fazla ve karışık, takip etmekte zorlanıyorum.	3,58	6
10	Basın yayının polis hakkındaki olumsuz yayınlarından etkileniyorum.	3,56	7
11	Emeklilik ve gelecekle ilgili kaygılarım bulunmaktadır.	4,06	2
12	Görevimin her anında ölümle karşılaşma kaygısı yaşıyorum.	3,04	14
13	Sorunlarımı aktaracak bir mevki bulamıyorum.	3,13	11
14	Verilen emirlerde esneklik payı yok, katı ve net emirler alıyorum.	2,96	15
15	Ceza ve ödüllendirme kriterleri adil değil.	3,85	4
16	İşimle ilgili yeni gelişmeler konusunda eğitim alamıyorum.	3,52	8
17	Yer değiştirme ve atama usulleri standartlara bağlı değil.	3,99	3

* E Boyutu ağırlıklı ortalama stres puanı: 3,42

Tablodan da anlaşıldığı gibi stres puanı açısından birinci sırada (4,41) “yetersiz ücret” gelmektedir. Emeklilik ve gelecek ile ilgili kaygılar (4,06) ile ikinci rahatsızlık düzeyine sahip stres faktörüdür. Yer değiştirme ve atamaların standartlara bağlı olmaması (3,99), ceza ve ödüllendirme kriterlerinin adil olmaması (3,85), sicil notu değerlendirilmesi ve ödüllendirmelerdeki adaletsizlikler (3,65) diğer önemli stres yapıcılarıdır.

Hiyerarşik bir yapıyla yönetilen ve disiplini esas alan bir örgütte “aşırı disiplin ve baskı” durumunun çok düşük (2,53) rahatsızlık puanına sahip olması dikkat çekici bir noktadır.

Örgüt yapısı ve iklimi ile ilgili stres kaynakları genel olarak değerlendirildiğinde çalışanlar üzerinde orta derecede (3,42) strese sebep olduğu görülmektedir.

Genel bir değerlendirme yapacak olursak; Emniyet Teşkilatı çalışanlarında en yüksek stres yüküne (4,41) “**ücret yetersizliğinin**” neden olduğu anlaşılmaktadır. Dolayısıyla

2. Hipotezimiz kabul edilmektedir.

Ortalama stres yükleri açısından beş boyut aşağıda sıralanmıştır;

1. İş ile doğrudan ilgili stres kaynakları (3,52),
2. Organizasyonda oynanan rol ile ilgili stres kaynakları (3,53),
3. Mesleki ilerleme ile ilgili stres kaynakları (3,51),
4. İş yerindeki ilişkiler ile ilgili stres kaynakları (2,85),
5. Örgüt yapısı ve iklimi ile ilgili stres kaynakları (3,42)

Bu verilere göre organizasyonda oynanan rol ile ilgili stres kaynakları en fazla stres yüküne sahiptir. İş yerindeki ilişkiler ile ilgili stres kaynakları ise en düşük stres yüküne sahiptir. Örgüt yapısı ve iklimi ile ilgili stres kaynakları dördüncü sırada stres yüküne sahiptir. Bu sebeple **3. Hipotezimiz ret edilmektedir.**

3.2.3. Çalışanların Özellikleri Açısından Stres Kaynaklarının Değerlendirilmesi

Çalışmanın bu bölümünde, Emniyet Teşkilatı çalışanlarını etkileyen stres kaynaklarının hangi noktada benzerlik ve farklılık gösterdiği belirlenmeye çalışılacaktır. Bu amaçla bir önceki bölümde beş ayrı grupta ele alınan 49 stres faktörünün, çalışanların çeşitli özellikleri açısından, personel üzerindeki etkileri incelenmiştir.

3.2.3.1. Birimler Açısından Değerlendirmeler

Çalışmamıza katılan 184 çalışan, görev yaptıkları bölümlere göre altı grupta toplanmıştır. Bunlar;

1. Grup: Terörle Mücadele Şube Müdürlüğü
2. Grup: Kaçakçılık ve Organize Suçlarla Mücadele Şube Müdürlüğü
3. Grup: Çevik Kuvvet Şube Müdürlüğü
4. Grup: Trafik Şube Müdürlüğü

5. Grup: Asayiş Şube Müdürlüğü
6. Grup: Karakol Amirlikleri

Gruplandırılmış stres kaynakları açısından birimler arasındaki farklılıklara ilişkin bulgu ve değerlendirmeler aşağıda verilmiştir.

3.2.3.1.1. Yapılan İşle Doğrudan İlişkili Stres Kaynakları

Tablo 3.19'dan da görüleceği gibi , yapılan işle doğrudan ilişkili stres kaynakları açısından birimler arasında $\alpha = 0,05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Tablo 3.19 Birimlere Göre, Yapılan İşle Doğrudan İlişkili Stres Kaynakları Açısından ANOVA Sonuçları

F	α
2,189	0,058

3.2.3.1.2. Organizasyonda Oynanan Rol ile İlgili Stres Kaynakları

Aşağıda Tablo 3.20'den de anlaşılabacağı gibi, organizasyonda oynanan rol ile ilgili stres kaynakları açısından birimler arasında $\alpha = 0.05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Tablo 3.20 Birimlere Göre, Organizasyonda Oynanan Rol ile İlgili Stres Kaynakları Açısından ANOVA Sonuçları

F	α
0,788	0,560

3.2.3.1.3. Mesleki İlerleme ile İlgili Stres Kaynakları

Çalışmamıza katılan Emniyet çalışanlarının mesleki ilerleme ile ilgili stres kaynakları açısından görev yaptıkları birimler arasında $\alpha = 0.05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Tablo 3.21 Birimlere Göre, Mesleki İlerleme ile İlgili Stres Kaynakları Açısından ANOVA Sonuçları

F	α
0,829	0,531

3.2.3.1.4. İş yerindeki ilişkiler ile ilgili Stres Kaynakları

İş yerindeki ilişkiler ile ilgili stres kaynakları açısından, Tablo 3.22’den de görüldüğü gibi, birimler arasında $\alpha= 0.01$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Tablo 3.22 Birimlere Göre, İş Yerindeki İlişkiler ile İlgili Stres Kaynakları Açısından ANOVA Sonuçları

F	α
3,075	0,010

Bu farkın hangi birimler arasında olduğunu görmek için Tukey karşılaştırma testi uygulanmış ve aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.

Tablo 3.23’den de anlaşılabileceği gibi, Terörle Mücadele birimi çalışanları ile Çevik Kuvvet birimi çalışanları arasında fark bulunmaktadır. Çevik kuvvet çalışanları, iş yerindeki ilişkilerden kaynaklanan stres açısından , diğer birimlere oranla daha düşük (26,54) rahatsızlık puanına sahiptir. Öte yandan ortalama stres yükü açısından en yüksek (30,95) rahatsızlık duyanların ise Terörle Mücadele çalışanları olduğu görülmektedir.

Mesleğin ilk yıllarında üstlerin çok bilgili olduğu, birlikte çalışılan insanların mesleki bilgilerinin üst seviyede olduğu, yöneticilerin çalışanları teşvik ettiği düşünülmekte, ilerleyen yıllarda bu faktörler stres kaynağı olarak ortaya çıkabilmektedir. Çevik Kuvvet birimi çalışanlarının, henüz mesleğin ilk yıllarında olması ve Terör birimi çalışanların ortalama on yıldan fazla meslek tecrübesinin olması sebebiyle, bu farkın ortaya çıkmış olması düşünülebilir.

Tablo 3.23 Birimlere Göre, İş Yerindeki İlişkiler ile İlgili Stres Kaynakları Açısından TUKEY karşılaştırma Testi Sonuçları

Stres Kaynağı	Ortalama Stres Yüğü	Grup	1	2	3	4	5	6	α
İş yerindeki ilişkiler ile ilgili unsurlar	30,95	1			*				0,01
	30,08	2							
	26,54	3							
	28,97	4							
	30,11	5							
	27,40	6							

Grup 1: Terörle Mücadele
Grup 2: Kaçakçılık
Grup 3: Çevik Kuvvet
Grup 4: Trafik
Grup 5: Asayiş
Grup 6: Karakol

3.2.3.1.5. Örgüt Yapısı ve İklimi ile İlgili Unsurlar

Aşağıda Tablo 3.24’de görüldüğü gibi, örgüt yapısı ve iklimi ile ilgili stres kaynakları açısından birimler arasında $\alpha= 0.00$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Tablo 3.24 Birimlere Göre, Örgüt Yapısı ve İklimi ile İlgili Stres Kaynakları Açısından ANOVA Sonuçları

F	α
4,819	0,00

Ancak bu ilişkinin hangi birimler arasında bulunduğunu görmek için TUKEY Karşılaştırma testi yapılmış ve Tablo 3.24’teki sonuçlar elde edilmiştir.

Tablo 3.25 Birimlere Göre, Örgüt Yapısı ve İklimi ile İlgili Stres Kaynakları Açısından TUKEY Karşılaştırma Testi Sonuçları

Stres Kaynağı	Ortalama Stres Yüğü	Grup	1	2	3	4	5	6	α
Örgüt Yapısı ve iklimi ile ilgili unsurlar	46,50	1							0,001
	44,29	2							
	38,88	3	*			*	*		
	45,84	4							
	47,00	5							
	41,26	6							

Grup 1: Terörle Mücadele
Grup 2: Kaçakçılık
Grup 3: Çevik Kuvvet
Grup 4: Trafik
Grup 5: Asayiş
Grup 6: Karakol

Tabloya göre örgüt yapısı ve ikliminden kaynaklanan stres yükü açısından, Çevik Kuvvet çalışanları ile Terörle Mücadele, Asayiş ve Trafik çalışanları arasında fark olduğu görülmektedir. Bu farkın Çevik Kuvvet çalışanlarının mesleğin ilk yıllarında olması, diğer birimlerde çalışanların ise orta yaş grubunda yoğunlaşması ile ortaya çıktığı düşünülebilir. Zira mesleğin ilk yıllarında emeklilik ile ilgili kaygılar yoğun olmayacak ama ilerleyen yıllarda bu faktör stres kaynağı olabilecektir. Yine ilk yıllarda ücret yeterli olurken, ilerleyen yıllarda değişik sebeplerle yetersiz kalacağı düşünülebilir.

Ayrıca Çevik Kuvvet çalışanları sadece toplumsal olaylarda görev alırken, Terörle Mücadele çalışanları sürekli yasa dışı silahlı örgütlerle mücadele etmektedir. Dolayısıyla Terörle Mücadele çalışanları işini yaparken sürekli ölümle karşılaşma kaygısı yaşayacak iken Çevik Kuvvet çalışanlarının bu tür bir kaygısı olmayacaktır. Aradaki farkın yukarıda sebeplerle ortaya çıktığı değerlendirilmektedir.

Birimlere göre stres kaynaklarının çalışmamıza katılan personel üzerinde yarattığı ortalama rahatsızlık düzeyi, toplu olarak Tablo 3.26'ta verilmiştir.

Tablo 3.26 Birimlere Göre, Stres Kaynaklarının Yarattığı Ortalama Rahatsızlık Puanları

BİRİMLER	KİŞİ	STRES KAYNAKLARI					Ortalama Stres Yüğü
		Yapılan İş ile doğrudan ilgili	Organizasy onda oynanan rol ile ilgili	Mesleki ilerleme ile ilgili	İşyerindeki ilişkiler ile ilgili	Örgüt yapısı ve iklimi ile ilgili	
Terörle Mücadele	25	35,22	14,61	10,40	30,95	46,50	27,536
Kaçakçılık	25	32,72	13,64	10,13	30,08	44,29	26,172
Çevik	43	30,54	15,26	9,35	26,54	38,88	24,112
Trafik	35	34,23	15,63	10,32	28,97	45,84	26,998
Asayiş	29	34,07	15,21	9,55	30,11	47,00	27,188
Karakol	27	30,75	14,04	10,42	27,40	41,26	24,774
Toplam	184	32,92	14,73	10,02	29,00	43,96	26,126

Tablo 3.26'ya bakıldığında yapılan işle doğrudan ilişkili stres kaynakları açısından Terörle Mücadele çalışanları en yüksek (35,22) ortalama stres yüküne sahiptir. İkinci sırayı (34,23)Trafik birimi çalışanları alırken üçüncü sırada (34,07) Asayiş birimi çalışanları yer almaktadır. Çevik Kuvvet çalışanları ise en düşük (30,54) stres yüküne sahiptir.

Organizasyonda oynanan rol ile ilgili stres kaynakları açısından Trafik birimi çalışanları en yüksek (15,63), Kaçakçılık birimi çalışanları ise en düşük (13,64) ortalama stres yüküne sahiptir. Mesleki ilerleme ile ilgili stres kaynakları açısından en fazla stres yükü (10,42) Karakol birimlerinde, en düşük (9,35) stres yükü ise Çevik Kuvvet birimlerindedir. Çevik Kuvvet çalışanları büyük bölümü mesleğe yeni başladığından kariyer ilerlemesi yönünden rahatsızlık görülmemektedir.

İşyerindeki ilişkiler ile ilgili stres kaynakları açısından Terör birimi çalışanları en yüksek (30,95), Çevik Kuvvet birimi çalışanları ise en düşük (26,54) stres yüküne sahiptir. Örgüt yapısı ve iklimi açısından ise Asayiş birimi çalışanları en yüksek (47,00), Çevik Kuvvet birimi çalışanları en düşük (38,88) ortalama stres yüküne sahiptir.

Stres kaynakları arasında örgüt yapısı ve iklimine bağlı stres kaynakları en yüksek stres faktörü, kariyer ilerlemesi ile ilgili stres kaynakları ise en düşük stres yaratıcı faktör olarak görülmektedir. Genel değerlendirme yapılacak olursa, birimler arasında toplamda en yüksek (27,536) stres düzeyine sahip olan Terör birimi iken en düşük (24,112) stres yüküne Çevik Kuvvet birimi sahiptir. Trafik birimi ise (26,998) stres yükü açısından orta sıralardadır.

Yukarıda elde edilen veriler ışığında çalışılan birimler arasında iş yerindeki ilişkiler ve örgüt yapısı ve iklimi ile ilgili stres kaynaklarının yarattığı ortalama stres yükleri açısından fark bulunmuştur. Bu nedenle **4. Hipotezimiz kabul edilmektedir.**

3.2.3.2. Yaş Grupları Açısından Değerlendirmeler

Çalışmamızda, Emniyet çalışanlarının yaşları gruplara ayrılmıştır. Yaş gruplarına göre stres kaynakları ve kendilerinde yarattığı stres yüküne ilişkin bulgu ve değerlendirmeler aşağıda verilmiştir.

3.2.3.2.1. Yapılan İş ile Doğrudan İlişkili Stres Kaynakları

Tablo 3.27, yapılan işle doğrudan ilişkili stres kaynakları açısından yaş grupları arasında $\alpha=0,039$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğunu göstermektedir.

Tablo 3.27 Yaş Gruplarına Göre Yapılan İşle Doğrudan İlişkili Stres Kaynakları Açısından ANOVA Sonuçları

F	α
2,592	0,039

Hangi yaş grupları arasında fark olduğunu görmek için TUKEY karşılaştırma Testi uygulanmıştır. Sonuçlar Tablo 3.28 deki gibidir.

Tablo 3.28 Yaş Gruplarına Göre Yapılan İşle Doğrudan İlişkili Stres Kaynakları Açısından TUKEY Karşılaştırma Testi Sonuçları

Stres Kaynağı	Ortalama Stres Yüğü	Grup	1	2	3	4	5	α
Organizasyonda Oynanan Rol ile ilgili unsurlar	17,04	1			*			0,001
	14,55	2						
	13,45	3						
	13,92	4						
	16,35	5						

Grup 1: 20-25 Yaş
Grup 2: 26-30 Yaş
Grup 3: 31-35 Yaş
Grup 4: 36-40 Yaş
Grup 5: 41 ve üzeri

Tablo 3.28'e göre 20-25 yaş grubu ile 31-35 yaş grubu açısından yapılan işle doğrudan ilişkili stres kaynakları açısından fark görülmektedir. 1. Gruba mensup çalışanların yaşlarının genç olması sebebiyle iş yükünün fazla olması, aileye yeterli zaman ayıramama, çalışma saatlerinin düzensizliği, tatil sürelerinin kısalığı gibi konularda 3.Grup çalışanlar kadar rahatsızlık duymadıkları düşünülmektedir.

3.2.3.2.2. Organizasyonda Oynanan Rol ile İlgili Stres Kaynakları

Tablo 3.29, organizasyonda oynanan rol ile ilgili stres kaynakları açısından yaş grupları arasında $\alpha= 0,01$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğunu göstermektedir.

Tablo 3.29 Yaş Gruplarına Göre Organizasyonda Oynanan Rol İle İlgili Stres Kaynakları Açısından ANOVA Sonuçları

F	α
3,172	0,015

Hangi yaş grupları arasında fark olduğunu görmek için TUKEY karşılaştırma Testi uygulanmıştır. Sonuçlar Tablo 3.30'daki gibidir.

Tablo 3.30 Yaş Gruplarına Göre Organizasyonda Oynanan Rol İle İlgili Stres Kaynakları Açısından TUKEY Karşılaştırma Testi Sonuçları

Stres Kaynağı	Ortalama Stres Yüktü	Grup	1	2	3	4	5	α
Organizasyonda Oynanan Rol İle ilgili unsurlar	17,04	1			*			0,001
	14,55	2						
	13,45	3						
	13,92	4						
	16,35	5						

Grup 1: 20-25 Yaş

Grup 2: 26-30 Yaş

Grup 3: 31-35 Yaş

Grup 4: 36-40 Yaş

Grup 5: 41 ve üzeri

Tablo 3.30'a göre 20-25 yaş grubu ile 31-35 yaş grubu arasında fark vardır. İlk gruptaki çalışanlar, meslekte fazla iş tecrübesi olmadığından yetki ve sorumluluk dengesizliği, çelişen görevler yapma, sorumluluklardaki belirsizlikler gibi konularda diğer yaş grubundaki çalışanlara oranla daha fazla rahatsızlık duydukları anlaşılmaktadır. Bu durumu, meslekte geçen süre içerisinde zamanla organizasyonu kendisinden ne beklediği, yetki ve sorumlulukların nasıl dağıldığını gören çalışanların stres düzeyi azalmaktadır şeklinde yorumlamak mümkündür.

3.2.3.2.3. Mesleki İlerleme ile İlgili Stres Kaynakları

Tablo3.31, mesleki ilerleme ile ilgili stres kaynakları açısından yaş grupları arasında $\alpha=0,004$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğunu göstermektedir.

Tablo 3.31 Yaş Gruplarına Göre Mesleki İlerleme İle İlgili Stres Kaynakları Açısından ANOVA Sonuçları

F	α
4,059	0,004

Hangi yaş grupları arasında fark olduğunu görmek için TUKEY karşılaştırma Testi uygulanmıştır. Sonuçlar Tablo 3.32'deki gibidir.

Tablo 3.32 Yaş Gruplarına Göre Mesleki İlerleme İle İlgili Stres Kaynakları Açısından TUKEY Karşılaştırma Testi Sonuçları

Stres Kaynağı	Ortalama Stres Yüğü	Grup	1	2	3	4	5	α
Mesleki İlerleme ile ilgili Unsurlar	10,36	1						0,001
	8,89	2					*	
	10,89	3						
	10,16	4						
	10,60	5						

Grup 1: 20-25 Yaş
Grup 2: 26-30 Yaş
Grup 3: 31-35 Yaş
Grup 4: 36-40 Yaş
Grup 5: 41 ve üzeri

Tablo 3.32'den görüleceğı gibi, 26-30 yaş grubuna dahil olanlar ile 41 ve üzeri yaş grubuna dahil olanlar arasında , mesleki ilerleme ile ilgili stres yükleri açısından anlamlı fark bulunmaktadır. 2. Grupta yer alan çalışanların yaşı itibariyle meslekte ilerleme istek ve beklentisinin olması olağandır. 5. Grupta yer alan çalışanlar ise emeklilik ile ilgili planlar yapacak, mesleki ilerleme ile ilgili beklenti içinde olmayacaktır şeklinde yorumlamak mümkündür. 3. Gruptaki personelin de kariyer ilerlemesi ile ilgili planlarının olması makul karşılanabilir. Ancak Emniyet Teşkilatında kariyer ilerlemesi daha önceki bölümde açıklandığı gibi belli dönemlerde açılan amirlik sınavları ile yapılmaktadır ve genelde sınavlara girmek için 30 yaş sınırı getirilmektedir. Dolayısıyla 3. Grupta yer alan çalışanları bu açıdan rahatsızlık puanının fazla olacağı düşünülmektedir.

3.2.3.2.4. İş Yerindeki İlişkiler ile İlgili Stres Kaynakları

Tablo 3.33, iş yerindeki ilişkiler ile ilgili stres kaynakları açısından yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamadığını göstermektedir.

Tablo 3.33 Yaş Gruplarına Göre İş Yerindeki İlişkiler İle İlgili Stres Kaynakları Açısından ANOVA Sonuçları

F	α
1,392	0,239

3.2.3.2.5. Örgüt Yapısı ve İklimi ile İlgili Stres Kaynakları

Tablo 3.34, örgüt yapısı ve iklimi ile ilgili stres kaynakları açısından yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamadığını göstermektedir.

Tablo 3.34 Yaş Gruplarına Göre Örgüt Yapısı ve İklimi ile İlgili Stres Kaynakları Açısından ANOVA Sonuçları

F	α
1,809	0,129

Stres kaynaklarının yarattığı ortalama stres yüküne ilişkin bilgiler Tablo 3.35'te toplu olarak verilmiştir.

Tablo 3.35 Yaş Gruplarına Göre Stres Kaynaklarının Yarattığı Ortalama Rahatsızlık Puanları

DEĞİŞKENLER		KİŞİ	STRES KAYNAKLARI					Ortalama Stres Yüğü
			Yapılan İş ile doğrudan ilgili	Organizasy onda oynanan rol ile ilgili	Mesleki ilerleme ile ilgili	İşyerindeki ilişkiler ile ilgili	Örgüt yapısı ve iklimi ile ilgili	
Yaş Grupları	20-25	6	32,56	17,04	10,36	28,57	43,23	26,35
	26-30	65	30,78	14,55	8,89	27,67	41,34	24,64
	31-35	29	33,59	13,45	10,89	28,93	45,54	26,48
	36-40	38	33,38	13,92	10,16	29,50	45,32	26,45
	41 ve üzeri	25	35,79	16,35	10,60	30,56	44,61	27,58
	Toplam	163	33,22	15,06	10,18	29,04	44,00	26,30

Tablo 3.35'ten de görüldüğü gibi yapılan iş ile, iş yerindeki ilişkiler ve örgüt yapısı ve iklimi ile ilgili stres kaynakları açısından 41 ve üzeri yaş grubu en yüksek stres yüküne sahiptir. Bu yaş grubundaki insanlar, düzenli çalışma saatlerinin olmaması, İş yükünün fazla ve iş temposunun yorucu olması, aileye yeterli zamanın ayrılamaması, tatil sürelerinin kısa olması, iş yerindeki sorunların aile hayatına taşınabilir olması, çalışma sürelerinin uzun olması, ayrıca emeklilik ile ilgili kaygılarının olması gibi stres yapıcılardan diğer yaş gruplarına oranla daha fazla etkilenmektedirler.

Mesleki ilerleme ile ilgili olarak en fazla 31-35 yaş grubuna ait insanların rahatsızlık puanı bulunmaktadır. Yukarıda açıklandığı gibi yaş sınırı sebebiyle kariyer ilerlemesi beklentisi sona erdiğinden bu yaş grubunun stres yükü yüksek görülmektedir.

Organizasyonda oynanan rol ile ilgili unsurlar değerlendirildiğinde 20-25 yaş grubunun stres yükünün en yüksek olduğu görülmektedir.

Genel olarak bakıldığında en yüksek stres yükünün (44,00) örgüt yapısı ve iklimine bağlı unsurlardan kaynaklandığı görülmektedir. En düşük stres yükü ise mesleki ilerleme ile ilgili faktörlerden kaynaklanmaktadır. Yaş grupları arasında en yüksek stres yüküne (27,58) 41 ve üzeri yaş grubu sahipken, 26-20 yaş grubu en düşük stres yüküne sahiptir.

3.2.3.3. Öğrenim Düzeyi Açısından Değerlendirmeler

Araştırmaya katılan personel öğrenim düzeylerine göre dört gruba ayrılmıştır. Bunlar;

1. Ortaokul
2. Lise
3. Yüksekokul
4. Fakülte

Aşağıda Emniyet personelinin öğrenim düzeyine göre stres kaynakları ve kendilerinde yarattığı stres yüküne ilişkin bulgu ve değerlendirmeler verilmiştir.

3.2.3.3.1. Yapılan İşle Doğrudan İlişkili Stres Kaynakları

Tablo 3.36'ya göre yapılan iş ile doğrudan ilişkili stres kaynakları açısından öğrenim düzeyleri arasında $\alpha = 0.05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Tablo 3.36 Öğrenim Düzeyine Göre Yapılan İşle Doğrudan İlişkili Stres Kaynakları Açısından ANOVA Sonuçları

F	α
0,409	0,747

3.2.3.3.2. Organizasyonda Oynanan Rol ile İlgili Stres Kaynakları

Tablo 3.37'ye göre organizasyonda oynanan rol ile ilgili stres kaynakları açısından öğrenim düzeyleri arasında $\alpha= 0.05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Tablo 3.37 Öğrenim Düzeyine Göre Organizasyonda Oynanan Rol İle İlgili Stres Kaynakları Açısından ANOVA Sonuçları

F	α
1,798	0,149

3.2.3.3.3. Mesleki İlerleme ile İlgili Stres Kaynakları

Tablo 3.38'e göre mesleki ilerleme ile ilgili stres kaynakları açısından öğrenim düzeyleri arasında $\alpha= 0.05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Tablo 3.38 Öğrenim Düzeyine Göre Mesleki İlerleme İle İlgili Stres Kaynakları Açısından ANOVA Sonuçları

F	α
1,522	0,211

3.2.3.3.4. İş Yerindeki İlişkiler ile İlgili Stres Kaynakları

Yapılan araştırmada, Tablo 3.39'dan da görüleceği gibi, iş yerindeki ilişkiler ile ilgili stres kaynakları açısından öğrenim düzeyleri arasında $\alpha= 0,048$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Tablo 3.39 Öğrenim Düzeyine Göre İş Yerindeki İlişkiler İle İlgili Stres Kaynakları Açısından ANOVA Sonuçları

F	α
2,684	0,048

Ancak bu ilişkinin hangi öğrenim grupları arasında olduğunu görebilmek için de TUKEY karşılaştırma Testi yapılmış ve Tablo 3.40'daki sonuçlar bulunmuştur.

Tablo 3.40 Öğrenim Düzeyine Göre İş Yerindeki İlişkiler İle İlgili Stres Kaynakları Açısından TUKEY Karşılaştırma Testi Sonuçları

Stres Kaynağı	Ortalama Stres Yüğü	Grup	1	2	3	4	α	
İş Yerindeki İlişkiler İle İlgili Unsurlar	31,33	1					0,001	Grup 1: Ortaokul
	29,28	2			*			Grup 2: Lise
	26,36	3						Grup 3: Y. Okul
	28,48	4						Grup 4: Fakülte

Tablo 3.40'dan görüldüğü gibi, çalışmaya katılan çalışanlar arasında ortaokul mezunu olanlar, diğer öğrenim düzeyine sahip çalışanlardan daha fazla stres yüküne (31,33) sahiptir. Öğrenim düzeyi yükseldikçe, iş yerindeki ilişkiler ile ilgili stres yükünün düştüğü görülmektedir. 4. Grupta yer alan fakülte mezunları Emniyet teşkilatında amir sınıfında olduğundan stres yükleri yüksek değerlerdedir.

Lise mezunları ile yüksekokul mezunları arasında iş yerindeki ilişkiler ile ilgili stres yükleri açısından farklılık görülmektedir.

3.2.3.3.5. Örgüt Yapısı ve İklimi ile İlgili Stres Kaynakları

Aşağıda Tablo 3.41' de görüldüğü gibi, örgüt yapısı ve iklimi ile ilgili stres kaynakları açısından öğrenim düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Tablo 3.41 Öğrenim Düzeyine Göre Örgüt Yapısı ve İklimi İle İlgili Stres Kaynakları Açısından ANOVA Sonuçları

F	α
0,753	0,522

Çalışmaya katılan personelin öğrenim düzeyine göre stres kaynaklarından etkilenme derecelerine ilişkin bilgiler Tablo 3.42'de topluca verilmiştir.

Tablo 3.42 Öğrenim Düzeyine Göre Stres Kaynaklarının Yaratdığı Ortalama Rahatsızlık Puanları

DEĞİŞKENLER		KİŞİ	STRES KAYNAKLARI					Ortalama Stres Yüğü
			Yapılan İş ile doğrudan ilgili	Organizasy onda oynanan rol ile ilgili	Mesleki ilerleme ile ilgili	İşyerindeki ilişkiler ile ilgili	Örgüt yapısı ve iklimi ile ilgili	
Eğitim Düzeyi	Ortaokul	7	35,80	16,86	12,00	31,33	46,57	26,01
	Lise	134	32,83	15,10	8,78	29,28	43,83	25,96
	Y. Okul	28	32,00	14,25	10,00	26,96	41,68	24,97
	Fakülte	15	32,20	12,67	10,60	26,36	42,64	24,89
	Toplam	184	33,20	14,72	10,34	28,48	43,68	25,45

Genel olarak stres kaynaklarının çalışanlar üzerinde yarattıkları stres yükü açısından ortaokul mezunları en yüksek (26,01) düzeyde etkilenmektedir. Tablo 3.42’den de görüleceği gibi, öğrenim düzeyi yükseldikçe stres yükü azalmaktadır. Ayrıca her öğrenim düzeyinde en düşük stres, mesleki ilerleme ile ilgili unsurlardan kaynaklanırken, en yüksek stres ise örgüt yapısının ve iklimi ile ilgili faktörlerden kaynaklanmaktadır.

3.2.3.4. Pozisyon Açısından Değerlendirmeler

Araştırmaya katılan Emniyet Teşkilatı çalışanları, örgüt yapısı içinde görev yaptıkları pozisyona göre iki grupta toplanmıştır. Bunlar;

1. Amir; Şube müdürleri, emniyet amirleri, baş komiserler, komiserler ve komiser yardımcıları
2. Memur; Polis memurları

Emniyet Teşkilatı personelinin, çalıştıkları pozisyona göre stres kaynakları ve kendilerinde yarattığı stres yüküne ilişkin bulgu ve değerlendirmeler aşağıda verilmiştir.

Tablo 3.43 Pozisyona Göre Stres Kaynakları Açısından t Testi Sonuçları

Stres Kaynakları	Ortalama Stres Yüğü		t değeri	Anlam Düzeyi Çift Yönlü
	Amir	Memur		
Yapılan İş ile doğrudan ilgili	34,60	32,62	-0,836	0,40
Organizasyonda oynanan rol ile ilgili	13,70	14,91	0,785	0,43
Mesleki ilerleme ile ilgili	12,40	9,81	-2,732	0,00*
İşyerindeki ilişkiler ile ilgili	27,20	28,86	0,916	0,36
Örgüt yapısı ve iklimi ile ilgili	45,00	43,41	-0,543	0,58

* $\alpha=0,05$ düzeyinde anlamlı

Stres kaynaklarının kendilerinde yarattığı stres yükü bakımından araştırmaya katılan Emniyet personelinden amir ve memur pozisyonunda görev yapanlar arasında **yapılan iş ile doğrudan ilişkili** stres faktörleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Stres kaynaklarının kendilerinde yarattığı stres yükü bakımından araştırmaya katılan Emniyet personelinden amir ve memur pozisyonunda görev yapanlar arasında **organizasyonda oynanan rol ile ilgili** stres faktörleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Stres kaynaklarının kendilerinde yarattığı stres yükü bakımından araştırmaya katılan Emniyet personelinden amir ve memur pozisyonunda görev yapanlar arasında **mesleki ilerleme ile ilgili** stres faktörleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark ($\alpha = 0,00$) bulunmuştur.

Stres kaynaklarının kendilerinde yarattığı stres yükü bakımından araştırmaya katılan Emniyet personelinden amir ve memur pozisyonunda görev yapanlar arasında **iş yerindeki ilişkiler ile ilgili** stres faktörleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Stres kaynaklarının kendilerinde yarattığı stres yükü bakımından araştırmaya katılan Emniyet personelinden amir ve memur pozisyonunda görev yapanlar arasında **örgüt yapısı ve iklimi ile ilgili** stres faktörleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Emniyet Teşkilatında amirler için kariyer ilerlemesi süre şartına bağlanmıştır, ancak üst konumda bulunan boş pozisyonlar kadar ilerleme yapılabilmekte, diğer amirlerin kariyer ilerlemesi yolu kapanmaktadır. Dolayısıyla her amir kendi emsalleri ile üstteki boş pozisyonlar için sıkı bir rekabete girmek durumundadır. Bu yüzden de Mesleki ilerleme ile ilgili stres yapıcılarından daha fazla etkilenmektedir. Memurların kariyer ilerlemesi, belli dönem aralıklarında yapılan çeşitli sınavlarla olmaktadır.

Sınava girme şartları ortadan kalkan memurlar doğal olarak mesleki ilerleme ile ilgili stres yapıcılarından daha az rahatsızlık duymaktadırlar şeklinde yorumlanabilir.

Emniyet çalışanlarının görev yaptıkları pozisyona göre stres kaynaklarından etkilenme derecesi ve stres yüklerine ilişkin bulgular Tablo 3.44'te verilmiştir.

Tablo 3.44 Pozisyonlara Göre Stres Kaynaklarının Yarattığı Ortalama Rahatsızlık Puanları

DEĞİŞKENLER		KİŞİ	STRES KAYNAKLARI					Ortalama Stres Yüğü
			Yapılan İş ile doğrudan ilgili	Organizasyonda oynanan rol ile ilgili	Mesleki ilerleme ile ilgili	İşyerindeki ilişkiler ile ilgili	Örgüt yapısı ve iklimi ile ilgili	
Pozisyona Göre	Amir	11	34,64	13,73	12,36	27,09	45,00	26,56
	Memur	173	32,62	14,91	9,81	28,86	43,41	25,92
	Toplam	184	33,63	14,32	11,08	27,97	44,20	26,24

Tablo 3.44'e göre yapılan iş ile doğrudan ilişkili, mesleki ilerleme ile ilgili, örgüt yapısı ve iklimi ile ilgili stres kaynakları açısından amirler daha yüksek stres yüküne sahip iken, organizasyonda oynanan rol ve iş yerindeki ilişkiler ile ilgili stres kaynakları açısından memurlar daha yüksek stres yüküne sahiptir.

Her iki grup için de örgüt yapısı ve iklimi ile ilgili stres kaynakları daha yüksek stres yüküne sahip iken, kariyer ilerlemesi ile ilgili stres kaynakları daha düşük stres yüküne sahiptir.

3.2.3.5. Medeni Durum Açısından Değerlendirmeler

Araştırmaya katılan Emniyet personeli medeni durumlarına göre üç grupta toplanmıştır. Bunlar;

1. Evli
2. Bekar
3. Boşanmış ya da dul

Çalışanlardan Üçüncü gruba dahil kimsenin olmaması sebebiyle değerlendirme dışında bırakılmıştır. Medeni durumlara göre stres kaynakları ve stres yüklerine ilişkin bulgu ve değerlendirmeler aşağıda verilmiştir.

Tablo 3.45 Medeni Duruma Göre Stres Kaynakları Açısından t Testi Sonuçları

Stres Kaynakları	Ortalama Stres Yükü		t değeri	Anlam Düzeyi Çift Yönlü
	Evli	Bekar		
Yapılan İş ile doğrudan ilgili	33,28	29,58	-2,347	0,02*
Organizasyonda oynanan rol ile ilgili	14,79	15,08	0,282	0,778
Mesleki ilerleme ile ilgili	9,96	10,04	0,133	0,895
İşyerindeki ilişkiler ile ilgili	28,92	27,81	-0,938	0,349
Örgüt yapısı ve iklimi ile ilgili	43,35	44,35	0,520	0,634

$\alpha=0,05$ düzeyinde anlamlı

Tablo 3.45'te görüleceği gibi Stres kaynaklarının kendilerinde yarattığı stres yükü bakımından araştırmaya katılan Emniyet personelinden evli ve bekarlar arasında **yapılan iş ile doğrudan ilişkili** stres faktörleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark ($\alpha= 0,02$) bulunmuştur.

Stres kaynaklarının kendilerinde yarattığı stres yükü bakımından araştırmaya katılan Emniyet personelinden evli ve bekarlar arasında **organizasyonda oynanan rol ile ilgili** stres faktörleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Stres kaynaklarının kendilerinde yarattığı stres yükü bakımından araştırmaya katılan Emniyet personelinden evli ve bekarlar arasında **mesleki ilerleme ile ilgili** stres faktörleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Stres kaynaklarının kendilerinde yarattığı stres yükü bakımından araştırmaya katılan Emniyet personelinden evli ve bekarlar arasında **iş yerindeki ilişkiler ile ilgili** stres faktörleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Stres kaynaklarının kendilerinde yarattığı stres yükü bakımından araştırmaya katılan Emniyet personelinden evli ve bekarlar arasında **örgüt yapısı ve iklimi ile ilgili** stres faktörleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

İş yükünün çok fazla ve iş temposunun yorucu olması, iş nedeniyle aileye yeterli zaman ayırlamaması, çalışma sürelerinin uzun olması, çalışma saatlerinin düzenli olmaması, iş yerindeki sorunlar aile hayatına taşınabilir olması, tatil sürelerinin kısa olması gibi yapılan iş ile doğrudan ilişkili stres kaynakları evli çalışanlarda daha fazla stres yüküne sebep olmaktadır. Bekar çalışanlar için aynı stres kaynakları çok fazla önemli olmayabilir. Zira zaman ayırması gereken bir aile bulunmamaktadır. Medeni duruma göre stres kaynaklarının yarattığı ortalama stres yüküne ilişkin bulgular Tablo 3.46’da toplu olarak verilmiştir.

Tablo 3.46 Medeni Duruma Göre Stres Kaynaklarının Yarattığı Ortalama Rahatsızlık Puanları

DEĞİŞKENLER		KİŞİ	STRES KAYNAKLARI					Ortalama Stres Yüktü
			Yapılan İş ile doğrudan ilgili	Organizasyonda oynanan rol ile ilgili	Mesleki ilerleme ile ilgili	İşyerindeki ilişkiler ile ilgili	Örgüt yapısı ve iklimi ile ilgili	
Medeni Duruma Göre	Evli	158	33,28	14,79	9,96	28,92	43,35	26,06
	Bekar	26	29,58	15,08	10,04	27,81	44,35	25,48
	Toplam	184	31,43	14,93	10,00	28,36	43,85	25,77

Tablo 3.46’ya göre genelde evli olanlar daha fazla stres yüküne sahiptir. Bekar olanlar daha az stres yaşamaktadır. Bu farklılığa, evli insanların aile ile iş yaşamını birlikte yürütme sorumluluğu taşımalarının neden olduğu düşünülebilir.

3.2.3.6. Cinsiyet Açısından Değerlendirmeler

Tablo 3.47’te görüleceği gibi Stres kaynaklarının kendilerinde yarattığı stres yükü bakımından araştırmaya katılan Emniyet personelinin cinsiyetleri arasında **yapılan iş ile doğrudan ilişkili** stres faktörleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Stres kaynaklarının kendilerinde yarattığı stres yükü bakımından araştırmaya katılan Emniyet personelinin cinsiyetleri arasında **organizasyonda oynanan rol ile ilgili** stres faktörleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark ($\alpha=0,01$) bulunmuştur.

Stres kaynaklarının kendilerinde yarattığı stres yükü bakımından araştırmaya katılan Emniyet personelinin cinsiyetleri arasında **mesleki ilerleme ile ilgili** stres faktörleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Stres kaynaklarının kendilerinde yarattığı stres yükü bakımından araştırmaya katılan Emniyet personelinin cinsiyetleri arasında **iş yerindeki ilişkiler ile ilgili** stres faktörleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Stres kaynaklarının kendilerinde yarattığı stres yükü bakımından araştırmaya katılan Emniyet personelinin cinsiyetleri arasında **örgüt yapısı ve iklimi ile ilgili** stres faktörleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark ($\alpha=0,00$) bulunmuştur.

Tablo 3.47 Cinsiyete Göre Stres Kaynakları Açısından t Testi Sonuçları

Stres Kaynakları	Ortalama Stres Yüğü		t değeri	Anlam Düzeyi Çift Yönlü
	Kadın	Erkek		
Yapılan İş ile doğrudan ilgili	33,67	32,72	0,315	0,75
Organizasyonda oynanan rol ile ilgili	18,75	14,66	2,439	0,01*
Mesleki ilerleme ile ilgili	10,83	9,94	0,729	0,46
İşyerindeki ilişkiler ile ilgili	32,57	28,59	1,872	0,06
Örgüt yapısı ve iklimi ile ilgili	53,75	43,01	3,404	0,00*

$\alpha=0,05$ düzeyinde anlamlı

Emniyet Teşkilatının % 95'inin erkek olduğu düşünüldüğünde organizasyonda oynanan rol ile ilgili olarak erkeklerin yetki ve sorumlulukları tekellerinde bulundurdıkları ve bazı özel görevleri üstlendiği düşünülebilir. Bu sebeple de bayanların erkeklere oranla daha fazla stres yüküne sahip oldukları düşünülebilir.

Örgüt yapısı ve iklimi ile ilgili olarak, bayan olunması nedeniyle, erkek meslektaşlarından manevi destek görememe, iş ile ilgili konularda görüşünün alınmaması, sorunlarını aktaracak mevki bulamama gibi stres kaynakları nedeniyle Emniyet Teşkilatında çalışan bayanlar erkek meslektaşlarına göre çok daha fazla stres yüküne sahiptirler şeklinde yorumlamak mümkündür.

Emniyet Teşkilatında cinsiyete göre stres kaynaklarının yarattığı ortalama stres yükleri Tablo 3.48'de toplu olarak verilmiştir.

Tablo 3.48 Cinsiyete Göre Stres Kaynaklarının Yarattığı Ortalama Rahatsızlık Puanları

DEĞİŞKENLER		KİŞİ	STRES KAYNAKLARI					Ortalama Stres Yüktü
			Yapılan İş ile doğrudan ilgili	Organizasyonda oynanan rol ile ilgili	Mesleki ilerleme ile ilgili	İşyerindeki ilişkiler ile ilgili	Örgüt yapısı ve iklimi ile ilgili	
Cinsiyete Göre	Kadın	8	33,67	18,75	10,83	32,57	53,75	29.91
	Erkek	176	32,72	14,66	9,94	28,59	43,01	25.78
	Toplam	184	33,19	16,70	10,38	30,58	48,38	27.84

Tablo 3.48’den görüldüğü gibi, çalışmaya katılan personelden kadın olanların her türlü stres kaynağı açısından en çok stres yüküne sahip olduğu tespit edilmiştir. Örgüt yapısı ve iklimi ile ilgili stres kaynakları stres yükü açısından birinci, mesleki ilerleme ile ilgili olanlar ise sonuncu sıradadır.

3.2.3.7. Teşkilatta Geçen Süre Açısından Değerlendirmeler

Çalışmamıza katılan 184 personel meslekte geçirdikleri süreye göre beş grupta toplanmıştır. Bunlar;

1. Grup: 0-5 yıl
2. Grup: 6-10 yıl
3. Grup: 11-15 yıl
4. Grup: 16-20 yıl
5. Grup: 21 yıl ve üzeri

Gruplandırılmış stres kaynakları açısından meslekte geçen sürelerle göre ortaya çıkan farklılıklara ilişkin bulgu ve değerlendirmeler aşağıda verilmiştir.

3.2.3.7.1. Yapılan İş ile Doğrudan İlişkili Stres Kaynakları

Tablo 3.49’da görüldüğü gibi, yapılan iş ile doğrudan ilişkili stres kaynakları açısından meslekte geçen süreler arasında ($\alpha= 0,001$) düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Tablo 3.49 Teşkilatta Geçen Süreye Göre Yapılan İşle Doğrudan İlişkili Stres Kaynakları Açısından ANOVA Sonuçları

F	α
3,138	0,001

Bu ilişkinin hangi gruplar arasında bulunduğunu görebilmek için TUKEY karşılaştırma Testi yapılmış ve Tablo 3.50'deki veriler elde edilmiştir.

Tablo 3.50 Teşkilatta Geçen Süreye Göre Yapılan İşle Doğrudan İlişkili Stres Kaynakları Açısından TUKEY Karşılaştırma Testi Sonuçları

Stres Kaynağı	Ortalama Stres Yüktü	Grup	1	2	3	4	5	α
Yapılan İşle Doğrudan İlişkili Unsurlar	31,26	1					*	0,001
	33,96	2						
	31,58	3						
	34,71	4						
	37,50	5						

Grup 1: 0-5 Yıl
 Grup 2: 6-10 Yıl
 Grup 3: 11-15 Yıl
 Grup 4: 16-20 Yıl
 Grup 5: 21 ve üzeri

Tablo 3.50'den görüleceği gibi, meslekte 0-5 yılını dolduranlar ile 21 yıl ya da üzerinde olanlar arasında yapılan iş ile ilgili stres kaynakları açısından fark bulunmaktadır. Mesleğin ilk yıllarında bulunan personel aşırı iş yükünü, çalışma saatlerinin uzun ve düzensiz olmasını, çalışma koşullarının ağır olmasını, çalışma ortamının yetersiz olmasını stres yüküne sebep olan faktörler olarak görmezken, mesleğin sonlarına gelen personel gerek yaş itibarıyla gerekse iş motivasyonunun düşmesi sebebiyle bu faktörlerden daha fazla etkileneceği düşünülebilir.

0-5 yılını dolduranların bekar olma ihtimali de düşünülürse, yukarıdaki etmenlerden daha az etkilenecekleri ve aile sahibi bir personele göre daha az stres yüküne sahip olacakları söylenebilir.

Tablo 3.49 Teşkilatta Geçen Süreye Göre Yapılan İşle Doğrudan İlişkili Stres Kaynakları Açısından ANOVA Sonuçları

F	α
3,138	0,001

Bu ilişkinin hangi gruplar arasında bulunduğunu görebilmek için TUKEY karşılaştırma Testi yapılmış ve Tablo 3.50'deki veriler elde edilmiştir.

Tablo 3.50 Teşkilatta Geçen Süreye Göre Yapılan İşle Doğrudan İlişkili Stres Kaynakları Açısından TUKEY Karşılaştırma Testi Sonuçları

Stres Kaynağı	Ortalama Stres Yüğü	Grup	1	2	3	4	5	α
Yapılan İşle Doğrudan İlişkili Unsurlar	31,26	1					*	0,001
	33,96	2						
	31,58	3						
	34,71	4						
	37,50	5						

Grup 1: 0-5 Yıl
 Grup 2: 6-10 Yıl
 Grup 3: 11-15 Yıl
 Grup 4: 16-20 Yıl
 Grup 5: 21 ve üzeri

Tablo 3.50'den görüleceği gibi, meslekte 0-5 yılını dolduranlar ile 21 yıl ya da üzerinde olanlar arasında yapılan iş ile ilgili stres kaynakları açısından fark bulunmaktadır. Mesleğin ilk yıllarında bulunan personel aşırı iş yükünü, çalışma saatlerinin uzun ve düzensiz olmasını, çalışma koşullarının ağır olmasını, çalışma ortamının yetersiz olmasını stres yüküne sebep olan faktörler olarak görmezken, mesleğin sonlarına gelen personel gerek yaş itibarıyla gerekse iş motivasyonunun düşmesi sebebiyle bu faktörlerden daha fazla etkileneceği düşünülebilir.

0-5 yılını dolduranların bekar olma ihtimali de düşünülürse, yukarıdaki etmenlerden daha az etkilenecekleri ve aile sahibi bir personele göre daha az stres yüküne sahip olacakları söylenebilir.

3.2.3.7.2. Organizasyonda Oynanan Rol ile İlgili Stres Kaynakları

Tablo 3.51’de görüldüğü gibi, organizasyonda oynanan rol ile ilgili stres kaynakları açısından meslekte geçen süreler arasında ($\alpha= 0,045$) düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Tablo 3.51 Teşkilatta Geçen Süreye Göre Organizasyonda Oynanan Rol İle İlgili Stres Kaynakları Açısından ANOVA Sonuçları

F	α
2,495	0,045

Bu ilişkinin hangi gruplar arasında bulunduğunu görebilmek için TUKEY karşılaştırma Testi yapılmış ve Tablo 3.52’deki veriler elde edilmiştir.

Tablo 3.52 Teşkilatta Geçen Süreye Göre Organizasyonda Oynanan Rol İle İlgili Stres Kaynakları Açısından TUKEY Karşılaştırma Testi Sonuçları

Stres Kaynağı	Ortalama Stres Yüğü	Grup	1	2	3	4	5	α
Organizasyon da Oynanan Rol İle İlgili Unsurlar	15,51	1					*	0,001
	13,70	2						
	12,92	3						
	14,77	4						
	16,69	5						

Grup 1: 0-5 Yıl
Grup 2: 6-10 Yıl
Grup 3: 11-15 Yıl
Grup 4: 16-20 Yıl
Grup 5: 21 ve üzeri

Tablo 3.52’den görüleceği gibi, meslekte 0-5 yılını dolduranlar ile 21 yıl ya da üzerinde olanlar arasında organizasyonda oynanan rol ile ilgili stres kaynakları açısından fark bulunmaktadır.

İlk gruptaki personelin, meslekte fazla iş tecrübesi olmadığından yetki ve sorumluluk dengesizliği, çelişen görevler yapma, sorumluluklardaki belirsizlikler gibi konularda diğer yaş grubundaki personele oranla daha fazla rahatsızlık duydukları anlaşılmaktadır. Bu durumu, meslekte geçen süre içerisinde zamanla organizasyonu kendisinden ne beklediği, yetki ve sorumlulukların nasıl dağıldığını gören personelin stres düzeyi azalmaktadır şeklinde yorumlamak mümkündür.

3.2.3.7.3. Mesleki İlerleme ile İlgili Stres Kaynakları

Tablo 3.53’de görüldüğü gibi, mesleki ile ilgili stres kaynakları açısından meslekte geçen süreler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Tablo 3.53 Teşkilatta Geçen Süreye Göre Mesleki İlerleme İle İlgili Stres Kaynakları Açısından ANOVA Sonuçları

F	α
2,144	0,077

3.2.3.7.4. İş Yerindeki İlişkiler ile İlgili Stres Kaynakları

Tablo 3.54’de görüldüğü gibi, iş yerindeki ilişkiler ile ilgili stres kaynakları açısından meslekte geçen süreler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Tablo 3.54 Teşkilatta Geçen Süreye Göre İş Yerindeki İlişkiler İle İlgili Stres Kaynakları Açısından ANOVA Sonuçları

F	α
1,504	0,203

3.2.3.7.5. Örgüt Yapısı ve İklimi ile İlgili Stres Kaynakları

Tablo 3.55’de görüldüğü gibi, örgüt yapısı ve iklimi ile ilgili stres kaynakları açısından meslekte geçen süreler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Tablo 3.55 Teşkilatta Geçen Süreye Göre Örgüt Yapısı ve İklimi İle İlgili Stres Kaynakları Açısından ANOVA Sonuçları

F	α
1,678	0,157

Teşkilatta geçen süreye göre stres kaynaklarının yarattığı ortalama rahatsızlık puanları Tablo 3.56’da verilmiştir.

Tablo 3.56 Teşkilatta Geçen Süreye Göre Stres Kaynaklarının Yarattığı Ortalama Rahatsızlık Puanları

DEĞİŞKENLER		KİŞİ	STRES KAYNAKLARI					Ortalama Stres Yüğü
			Yapılan İş ile doğrudan ilgili	Organizasyonda oynanan rol ile ilgili	Mesleki ilerleme ile ilgili	İşyerindeki ilişkiler ile ilgili	Örgüt yapısı ve iklimi ile ilgili	
Teşkilatta Geçen Süreye Göre (YIL)	0-5	86	31,26	15,51	9,31	27,71	41,98	25,15
	6-10	27	33,96	13,70	10,31	29,35	45,23	26,51
	11-15	27	31,58	12,92	10,74	29,62	46,00	26,17
	16-20	30	34,71	14,77	10,37	29,41	43,04	26,46
	21 ve üzeri	14	37,50	16,69	10,93	30,85	46,36	28,46
	Toplam	184	33,80	14,71	10,33	29,38	44,52	27,54

Genel olarak bakıldığında 21 yıl ve daha fazla Emniyet Teşkilatında bulunan personel her beş boyutta da stres yükü bakımından ilk sırada yer almaktadır. En yüksek stres yükünün (44,52) örgüt yapısı ve iklimine bağlı unsurlardan, en düşük stres yükünün (10,33) ise mesleki ilerleme ile ilgili unsurlardan kaynaklandığı görülmektedir.

3.2.3.8. Mesleğe Girme Sebebi Açısından Değerlendirmeler

Çalışmaya katılan 184 personele mesleğe giriş sebebini belirlemesi için yedi farklı grup olarak seçenek verilmiştir. Bunlar;

1. Ücretin iyi olması
2. Ailenin etkisi
3. Eğitime uygun olma
4. İtibarlı olması
5. İşin zevkli olması
6. Başka iş bulamama
7. Diğer sebepler

Emniyet çalışanlarının mesleği seçim sebebine göre stres kaynakları ve kendilerinde yarattıkları stres yüküne ilişkin bulgu ve değerlendirmeler aşağıda verilmiştir.

3.2.3.8.1 Yapılan İş ile Doğrudan İlişkili Stres Kaynakları

Tablo 3.57, yapılan işle doğrudan ilişkili stres kaynakları açısından mesleğe girme sebepleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadığını göstermektedir.

Tablo 3.57 Mesleğe Girme Sebebine Göre Yapılan İşle Doğrudan İlişkili Stres Kaynakları Açısından ANOVA Sonuçları

F	α
1,895	0,085

3.2.3.8.2. Organizasyonda Oynanan Rol ile İlgili Stres Kaynakları

Tablo 3.58, organizasyonda oynanan rol ile ilgili stres kaynakları açısından, mesleğe girme sebepleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadığını göstermektedir.

Tablo 3.58 Mesleğe Girme Sebebine Göre Organizasyonda Oynanan Rol İle İlgili Stres Kaynakları Açısından ANOVA Sonuçları

F	α
1,473	0,190

3.2.3.8.3. Mesleki İlerleme ile İlgili Stres Kaynakları

Tablo 3.59, mesleki ilerleme ile ilgili stres kaynakları açısından, mesleğe girme sebepleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadığını göstermektedir.

Tablo 3.59 Mesleğe Girme Sebebine Göre Mesleki İlerleme İle İlgili Stres Kaynakları Açısından ANOVA Sonuçları

F	α
2,012	0,066

3.2.3.8.4. İş Yerindeki İlişkiler ile İlgili Stres Kaynakları

Tablo 3.60, iş yerindeki ilişkiler ile ilgili stres kaynakları açısından, mesleğe girme sebepleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadığını göstermektedir.

Tablo 3.60 Mesleğe Girme Sebebine Göre İş Yerindeki İlişkiler İle İlgili Stres Kaynakları Açısından ANOVA Sonuçları

F	α
0,521	0,792

3.2.3.8.5. Örgüt Yapısı ve İklimi ile İlgili Stres Kaynakları

Tablo 3.61’da görüldüğü gibi, örgüt yapısı ve iklimi ile ilgili stres kaynakları açısından meslekte geçen süreler arasında ($\alpha=0,022$) düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Tablo 3.61 Mesleğe Girme Sebebine Göre Örgüt Yapısı ve İklimi İle İlgili Stres Kaynakları Açısından ANOVA Sonuçları

F	α
2,553	0,022

Bu ilişkinin hangi sebepler arasına olduğunu görebilmek için TUKEY Karşılaştırma Testi uygulanmış ve Tablo 3.62’deki veriler elde edilmiştir.

Tablo 3.62 Mesleğe Girme Sebebine Göre Örgüt Yapısı ve İklimi İle İlgili Stres Kaynakları Açısından TUKEY Karşılaştırma Testi Sonuçları

Stres Kaynağı	Ortalama Stres Yüğü	Grup	1	2	3	4	5	6	7	α
Örgüt Yapısı ve iklimi İle ilgili unsurlar	42,38	1								0,001
	46,76	2								
	44,57	3								
	43,91	4								
	51,00	5						*	*	
	41,84	6								
	24,34	7								

1. Ücretin İyi Olması
2. Ailenin Etkisi
3. Eğitime Uygun Olma
4. İtibarlı Olması
5. İşin Zevkli Olması
6. Başka İş Bulamama
7. Diğer Sebepler

Tablo 3.62’de görüldüğü gibi örgüt yapısı ve iklimi ile ilgili stres yükleri açısından “başka iş bulamama” ile “işin zevkli olması” arasında ve yine “işin zevkli olması” ile “diğer nedenler” arasında fark bulunmaktadır.

İşin zevkli olması sebebiyle mesleği tercih edenlerin stres yüklerinin, hem başka iş bulamama hem de diğer nedenlerle mesleğe girenlerden daha fazla olması dikkat çekicidir. Oysa ki işe isteyerek giren bireylerin iş motivasyonu ve iş tatmininin diğerlerine göre daha fazla ve stres yükünün ise daha düşük olması gerekecektir.

Bireylerin işe girmeden önce örgütten bazı beklentileri vardır. Örneğin istek ve önerilerine değer verilmesi, sorunlarının paylaşılması, manevi destek görmek ve önemsenmek vb. Birey her ne kadar işe sevecek girdiyse de kişisel beklentileri ile örgüt kurallarının uyum göstermemesi sonucu gerilim yaşıyor olabilir. İşin zevkli olması nedeniyle mesleği tercih eden personelde stres yükünün fazla çıkması bu şekilde yorumlanabilir.

Mesleği tercih etme sebebine göre stres kaynaklarının yarattığı ortalama rahatsızlık puanları Tablo 3.63’de topluca verilmiştir.

Tablo 3.63 Mesleğe Girme Sebebine Göre Stres Kaynaklarının Yarattığı Ortalama Rahatsızlık Puanları

DEĞİŞKENLER	KİŞİ	STRES KAYNAKLARI					Ortalama Stres Yüğü
		Yapılan İş ile doğrudan ilgili	Organizasyonda oynanan rol ile ilgili	Mesleki ilerleme ile ilgili	İşyerindeki ilişkiler ile ilgili	Örgüt yapısı ve iklimi ile ilgili	
Ücretin İyi Olması	8	32,88	13,38	8,50	29,75	42,38	25,37
Ailenin Etkisi	23	35,81	17,32	9,78	30,14	46,76	27,96
Eğitime Uygun Olma	8	34,13	14,25	11,38	28,38	44,57	26,54
İtibarlı Olması	47	33,12	14,81	10,78	28,77	43,91	26,27
İşin Zevkli Olması	11	37,00	15,82	11,00	30,10	51,00	28,98
Başka İş Bulamama	75	31,46	14,27	9,37	28,19	41,84	25,02
Diğerleri	12	29,82	14,33	9,92	27,91	39,75	24,34

Tablo 3.63’den de görüldüğü gibi “işin zevkli olması” sebebiyle mesleği tercih edenler, organizasyonda oynanan rol ile ilgili stres kaynakları dışındaki tüm stres kaynakları grubunda en yüksek stres düzeyine sahiptirler.

Yukarıda elde edilen bulgular ışığında değişik **demografik (yaş, öğrenim düzeyi, çalışılan pozisyon, medeni durum, cinsiyet, teşkilatta geçen süre, mesleği tercih etme nedeni)** özelliklerine göre ekip çalışanları arasında stres yükleri bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunduğu tespit edilmiştir. **5. Hipotezimiz kabul edilmektedir.**

3.2.4. Emniyet Teşkilatı Çalışanlarında Görülen Başlıca Stres Belirtileri

Kişinin stres içinde olup olmadığı, pek çok belirtilerle ortaya çıkmaktadır. Bunların bazıları kişinin davranışlarını etkilediği için dışarıdan gözlenebilmesi de olanaklıdır. Ancak bizim araştırma yaptığımız kişileri dışarıdan gözleme olanağımız olmadığı için, bu konuda en uygun bilgileri yine kişinin kendisinin verebileceği düşünülmüştür. Böylelikle daha önce yapılmış çeşitli çalışmalardan yararlanılarak toplam 32 maddeden oluşan ve üç ana grupta (psikolojik, fiziksel, davranışsal) toplanan stres belirtisi saptanmıştır. Bu belirtiler bir anket (Bkz. Ek.1) aracılığı ile çalışanlara sunulmuştur.

Çalışmaya katılan 184 personelin kendilerinde görülen stres belirtileri ile ankete verdikleri cevaplar, Tablo 3.64'te verilmiştir.

Tablo 3.64 Stres Belirtilerinin Emniyet Teşkilatı Çalışanlarında Görülme Sıklığına Göre Sıralaması

	STRES BELİRTİLERİ	Pek Çok	Çok	Orta	Az	Çok Az	Ortalama Belirti derecesi
1	Uyku düzensizliği	63,0	27,2	1,1	7,1	1,6	4,43
2	Aşırı gerginlik-sinirsel davranışlar	36,4	42,9	6,0	12,5	2,2	3,99
3	Yorgunluk- güçsüzlük hissi	21,3	48,1	4,4	22,4	3,8	3,61
4	Belirsizlik huzursuzluk ve can sıkıntısı	20,7	38,6	6,5	27,2	7,1	3,39
5	Baş ağrısı- migren ağrıları	19,0	38,6	6,5	29,3	6,5	3,34
6	Sürekli endişe- kaygı	17,1	39,8	6,6	28,7	7,7	3,30
7	Sigara veya alkol kullanımında artış	21,7	32,1	4,9	29,3	12,0	3,22
8	Kas gerilmeleri	15,5	37,0	7,2	34,8	5,5	3,22
9	Unutkanlık	14,7	36,4	8,2	32,6	8,2	3,17
10	Tansiyon yükselmesi- çarpıntı	20,3	26,4	7,7	40,1	5,5	3,16
11	İştahsızlık veya aşırı iştah	14,9	28,2	11,6	37,0	8,3	3,04
12	Sindirim bozukluğu- ishal, kabızlık	16,4	24,6	8,7	43,2	7,1	3,00
13	İşe gitmekte isteksizlik	16,8	26,1	7,6	39,1	10,3	3,00

Tablo 3.64'ün devamı

	STRES BELİRTİLERİ	Pek Çok	Çok	Orta	Az	Çok Az	Ortalama Belirti derecesi
14	Yapılan işin kalitesinin düşmesi	12,0	30,6	10,4	38,8	8,2	2,99
15	Genel öfke, bunalım veya aşırı heyecan	14,2	28,4	5,5	44,3	7,7	2,97
16	Terleme veya sık idrar yapma ihtiyacı	15,8	26,2	4,9	44,3	8,7	2,96
17	Mide bulantısı ve rahatsızlıkları	11,5	23,6	8,2	48,4	8,2	2,82
18	İşte kaza veya hata yapma eğilimi	10,4	27,3	7,7	43,2	11,5	2,82
19	Alerjik reaksiyonlar	13,2	18,7	9,3	51,1	7,7	2,79
20	Ağız veya boğazın kuruması	10,9	25,7	8,7	41,0	13,7	2,79
21	Başkalarıyla işbirliğinden kaçınma	12,6	24,2	5,5	43,4	14,3	2,77
22	İşten ayrılmayı düşünme	13,7	16,5	13,2	42,9	13,7	2,74
23	Nefes daralması	12,1	18,7	8,8	50,5	9,9	2,73
24	Kendini işe vermemek	8,7	23,0	14,2	40,4	13,7	2,73
25	İsabetsiz kararlar verme- kararsızlık	10,3	20,1	8,7	50,0	10,9	2,69
26	Yetersizlik duygusu(kendini yetersiz hissetme)	13,2	13,7	10,4	47,3	15,4	2,62
27	Baş dönmesi, iradesizlik ve gerçek dışı duygular	9,9	16,0	11,0	52,5	10,5	2,62
28	İzin veya rapor alarak işten uzaklaşma isteği	10,0	19,4	7,8	46,1	16,7	2,60
29	Titreme, sinirsel tikler	6,7	16,1	10,0	53,9	13,3	2,49
30	Birlikte çalıştığı kişilerle işbirliği kuramama	10,4	9,3	11,5	54,4	14,3	2,47
31	Sorumluluk almaktan kaçmak	4,9	22,3	4,3	47,8	20,7	2,43
32	Yapılan işi önemsememe- ağırdan alma veya erteleme	3,3	15,8	5,4	44,6	31,0	2,16

- Ağırlıklı Ortalama Belirti Derecesi: 2,803

Tablo 3.64'ten görüleceği gibi iş stresi nedeni ile çalışanlarda en fazla (4,43) uyku düzensizliği görülmektedir. Bu belirtiyi (3,99) ile aşırı gerginlik ve sinirsel davranışlar izlemektedir. Çalışanlar iş stresi nedeni ile (3,61) yorgunluk güçsüzlük hissine düştüklerini belirtmektedirler. Çalışanlar arasında iş stresi nedeniyle en sık görülen belirti “uyku düzensizliği” olduğundan, **6. Hipotezimiz kabul edilmektedir.**

Çalışmaya katılan personelin iş stresi nedeniyle kendilerinde oluşan belirtiler psikolojik, bedensel ve davranışsal olarak üç grupta incelemiştir. İnceleme sonucunda elde edilen bulgu ve değerlendirmeler aşağıda verilmiştir.

3.2.4.1. Psikolojik Stres Belirtileri

Emniyet çalışanlarının iş stresi nedeni ile kendilerinde gözlemledikleri 11 stres belirtisi ile ilgili bilgiler Tablo 3.65'te verilmiştir. Tablo 3.65'ten görüldüğü gibi , çalışanlarda en çok görülen stres belirtisi (3,61) “yorgunluk ve güçsüzlük hissi” olmuştur. Bu duyguyu “belirsizlik ve can sıkıntısı” (3,39) izlemektedir. “sürekli endişe ve kaygı” durumu ise belirti derecesine (3,30) üçüncü sıradadır. Psikolojik stres belirtileri genel olarak değerlendirildiğinde , çalışmaya katılan personel üzerindeki ortalama belirti derecesi (2,973) düzeyinde tespit edilmiştir.

Tablo 3.65 Emniyet Teşkilatı Çalışanlarında Görülen Psikolojik Stres Belirtileri

PSİKOLOJİK STRES BELİRTİLERİ	Pek Çok	Çok	Orta	Az	Çok Az	Ortalama Belirti Derecesi	Önem Sırası
1 Yorgunluk- güçsüzlük hissi	21,3	48,1	4,4	22,4	3,8	3,61	1
2 Belirsizlik huzursuzluk ve can sıkıntısı	20,7	38,6	6,5	27,2	7,1	3,39	2
3 Sürekli endişe- kaygı	17,1	39,8	6,6	28,7	7,7	3,30	3
4 Unutkanlık	14,7	36,4	8,2	29,6	2	3,17	4
5 İşe gitmekte isteksizlik	16,8	26,1	7,6	39,1	10,3	3,00	5
6 Genel öfke, bunalım veya aşırı heyecan	14,2	28,4	5,5	44,3	7,7	2,97	6
7 İşten ayrılmayı düşünme	13,7	16,5	13,2	42,9	13,7	2,74	7
8 İsabetsiz kararlar verme- kararsızlık	10,3	20,1	8,7	50,0	10,9	2,69	8
9 Yetersizlik duygusu(kendini yetersiz hissetme)	13,2	13,7	10,4	47,3	15,4	2,62	9
10 Baş dönmesi, iradesizlik ve gerçek dışı duygular	9,9	16,0	11,0	52,5	10,5	2,62	10
11 İzin veya rapor alarak işten uzaklaşma isteği	10,0	19,4	7,8	46,1	16,7	2,60	11

- Ağırlıklı Ortalama Belirti Derecesi: 2,973

3.2.4.2. Fiziksel Stres Belirtileri

Araştırmaya katılan Emniyet personelinin iş stresi nedeniyle kendilerinde oluşan stresin fiziksel belirtileri ile ilgili bulgular Tablo 3.66'da verilmiştir.

Tablo 3.66 Emniyet Teşkilatı Çalışanlarında Görülen Fiziksel Stres Belirtileri

	FİZİKSEL STRES BELİRTİLERİ	Pek Çok	Çok	Orta	Az	Çok Az	Ortalama Belirti Derecesi	Önem Sırası
1	Baş ağrısı- migren ağrıları	19,0	38,6	6,5	29,3	6,5	3,34	1
2	Kas gerilmeleri	15,5	37,0	7,2	34,8	5,5	3,22	2
3	Tansiyon yükselmesi- çarpıntı	20,3	26,4	7,7	40,1	5,5	3,16	3
4	Sindirim bozukluğu- ishal, kabızlık	16,4	24,6	8,7	43,2	7,1	3,00	4
5	Terleme veya sık idrar yapma ihtiyacı	15,8	26,2	4,9	44,3	8,7	2,96	5
6	Mide bulantısı ve rahatsızlıkları	11,5	23,6	8,2	48,4	8,2	2,82	6
7	Ağız veya boğazın kuruması	10,9	25,7	8,7	41,0	13,7	2,79	7
8	Alerjik reaksiyonlar	13,2	18,7	9,3	51,1	7,7	2,79	8
9	Nefes daralması	12,1	18,7	8,8	50,5	9,9	2,73	9
10	Titreme, sinirsel tikler	6,7	16,1	10,0	53,9	13,3	2,49	10

- Ağırlıklı Ortalama Belirti Derecesi: 2,93

Tablo 3.66’den görüldüğü gibi, çalışanlarda en sık görülen (3,34) fiziksel stres belirtisi “baş ve migren ağrıları”dır. Bunu sırasıyla (3,22) “kas gerilmeleri” ve (3,16) “tansiyon yükselmesi-çarpıntı” durumları izlemektedir. Fiziksel belirtileri genel olarak değerlendirildiğinde ortalama belirti derecesi (2,93) düzeyindedir.

3.2.4.3. Davranışsal Stres Belirtileri

İş stresi nedeniyle ortaya çıkabilecek 11 davranışsal stres belirtisi açısından çalışmaya katılan personele ait bulgu ve değerlendirmeler Tablo 3.67’de verilmiştir.

Tablo 3.67’ye göre, Emniyet çalışanlarında iş stresi nedeniyle en sık görülen davranışsal stres belirtisi (4,43), “uyku düzensizliğidir.” Bu belirtiyi sırasıyla “aşırı gerginlik-sinirsel davranışlar” (3,99) ve “sigara veya alkol tüketiminde artış” (3,22) izlemektedir.

Davranışsal stres belirti dereceleri genel olarak değerlendirildiğinde, çalışmaya katılan personelin davranışsal stres belirti derecesinin (3,00) düzeyinde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3.67 Emniyet Teşkilatı Çalışanlarında Görülen Davranışsal Stres Belirtileri

	DAVRANIŞSAL STRES BELİRTİLERİ	Pek Çok	Çok	Orta	Az	Çok Az	Ortalama Belirti Derecesi	Önem Sırası
1	Uyku düzensizliği	63,0	27,2	1,1	7,1	1,6	4,43	1
2	Aşırı gerginlik-sinirsel davranışlar	36,4	42,9	6,0	12,5	2,2	3,99	2
3	Sigara veya alkol kullanımında artış	21,7	32,1	4,9	29,3	12,0	3,22	3
4	İştahsızlık veya aşırı iştah	14,9	28,2	11,6	37,0	8,3	3,04	4
5	Yapılan işin kalitesinin düşmesi	12,0	30,6	10,4	38,8	8,2	2,99	5
6	İşte kaza veya hata yapma eğilimi	10,4	27,3	7,7	43,2	11,5	2,82	6
7	Başkalarıyla işbirliğinden kaçınma	12,6	24,2	5,5	43,4	14,3	2,77	7
8	Kendini işe vermemek	8,7	23,0	14,2	40,4	13,7	2,73	8
9	Birlikte çalıştığı kişilerle işbirliği kuramama	10,4	9,3	11,5	54,4	14,3	2,47	9
10	Sorumluluk almaktan kaçmak	4,9	22,3	4,3	47,8	20,7	2,43	10
11	Yapılan işi önemsememe- ağırdan alma	3,3	15,8	5,4	44,6	31,0	2,16	11

- Ağırlıklı Ortalama Belirti Derecesi: 3,00

Çalışmaya katılan personelin iş stresi nedeniyle kendilerinde ortaya çıkan, her üç grup (psikolojik, fiziksel, davranışsal) stres belirtisi birlikte değerlendirildiğinde, belirti derecelerinin büyüklüğüne göre aşağıdaki gibi sıralandığı görülür.

Davranışsal Stres Belirtisi (3,00)
Psikolojik Stres Belirtisi (2,97)
Fiziksel Stres Belirtisi (2,93)

Emniyet Teşkilatında çalışan personelde iş stresi nedeniyle görülen stres belirtilerinin ortalama belirti derecesi, gruplar arasında pek büyük farklılık göstermemekle birlikte her üç grubun belirti derecesinin orta düzeyde olduğu söylenebilir.

İş stresi nedeniyle ortaya çıkacak belirtiler açısından, davranışsal stres belirtileri ilk sırada tespit edilmiştir. **7. Hipotezimiz ret edilmiştir.**

SONUÇ VE ÖNERİLER

İnsanın sağlıklı olması, değişiklikler karşısında dengesini koruyabilmesi, kendisini geliştirebilmesi ve gerektiğinde harekete geçebilmesi demektir. Bu nedenle, tüm canlılar gibi insanlar da hayatta kalabilmek için, sürekli olarak değişen şartlara uyum göstermeye çalışırlar. Bireylerin uyum sağlamak zorunda olduğu değişiklikler kendi bedenlerinden kaynaklanabileceği gibi çevrelerinden de kaynaklanabilmektedir. Bu zorlanmanın uzun süre devam etmesi ciddi fiziksel ve psikolojik sağlık sorunlarına neden olabilmekte, bireyler stres içine girebilmektedir [E.G.M., 2000: 23].

Günümüzde kişilerin psikolojik ve fizyolojik dengelerini, yani organizmayı zorlayan dış çevre uyarıcıları, pek çok kaynaktan ortaya çıkmaktadır. Bu kaynakların en önemlilerinden biri, uyku dışında kişinin günlük yaşamının hemen yarısını geçirdiği, kişiler üzerinde baskı ve zorlanmaya yol açan iş koşullarıdır. Bu nedenle çalışmamızın ağırlık noktasını, örgütsel stres kaynakları yani iş yaşamından kaynaklanan stres yapıcılar almıştır.

SONUÇLAR

Yapılan araştırma sonucunda elde edilen bilgiler, bulgular ve araştırma hipotezlerine yönelik ulaşılan sonuçlar aşağıda maddeler halinde ifade edilmiştir.

1. Ankete katılan fonksiyonel birim (ekip) çalışanları ile büro çalışanlarının stres yükleri bakımından karşılaştırmaları yapılmış ve şu sonuçlara ulaşılmıştır; Ekip çalışanları stres kaynakları ile ilgili tüm boyutlarda büro çalışanlarından daha fazla stres altındadır.

Ekip çalışanları ile büro çalışanları arasında iş yükü fazlalığı, işin yorucu olması, çalışma koşullarının ağır ve çalışma sürelerinin uzun ve düzensiz olması, birden fazla amire karşı sorumlu olma, sorumlulukların belirsiz olması, ölümle karşılaşma kaygısı ve ücretin yetersiz olması gibi stres kaynakları açısından önemli farklar ortaya çıkmıştır.

2. Çalışmaya katılan personelin büyük bir çoğunluğu (%89,6), ücret yetersizliğini (4,41) en önemli stres yapıcı faktör olarak değerlendirmişlerdir. İş yükü ve yorucu iş temposu (4,26), tatil sürelerinin kısa olması, aileye yeterli zamanın ayrılamaması, yetki ve sorumluluk dağılımındaki dengesizlikler, emeklilik ile ilgili kaygılar önde gelen diğer önemli stres kaynaklarıdır.

Gerek çalışanlarca kabul ediliş oranlarına, gerekse kendilerinde yarattığı rahatsızlık derecesi açısından, stres faktörlerinin daha çok organizasyonda oynanan rolden kaynaklandığı görülmüştür. Organizasyonda örgüt yapısı oluşturulması, görev, rol ve sorumlulukların belirlenmesi, dağıtılması ve faaliyetlerin koordinasyonunun örgüt yönetiminin görevi olduğu düşünülürse, Emniyet Teşkilatında stres kaynaklarının daha çok yönetim yapısı ve örgütsel politikalardan kaynaklandığı söylenebilir.

3. Stres yapıcı faktörler kaynakları itibari ile değerlendirildiğinde, yapılan işle doğrudan ilişkili stres faktörlerinin başında, yarattığı rahatsızlık derecesi bakımından “iş yükünün fazla ve iş temposunun yorucu olması” gelmektedir. İkinci sırada “tatil sürelerinin kısa olması”, üçüncü sırada ise “iş nedeniyle aileye zaman ayıramama” gelmektedir.

Organizasyonda oynanan rolden kaynaklanan stres faktörleri arasında yarattığı gerilim bakımından ilk sırayı “ yetki ve sorumluluk dağılımındaki dengesizlikler” in aldığı görülmüştür. “birden çok kişiye aynı anda sorumlu olmak” ve “birbiriyle çelişen görevler yapmak zorunda kalmak” ise diğer önemli stres yapıcılarıdır.

Mesleki ilerleme ile ilgili stres kaynakları arasında “umulan mevkie ulaşamamış olunması” en fazla rahatsızlık derecesine sahip olan faktördür. Diğer önemli stres kaynakları ise “yükselme olanağının az olması” ve “ bulunulan mevkinin yetenekleri kullanmaya uygun olmaması” olarak sıralanabilir.

İş yerindeki ilişkiler ile ilgili stres yapıcıların başında “ iş yerinde dedikodu yapılması” gelmektedir. Birlikte çalışılan “yöneticilerin teşvik etmemesi” ve “üstlerin mesleki konularda yeterli eğitimi vermemesi” diğer rahatsız edici stres

kaynaklarıdır. “meslektaşların koyduğu ortak kurallara uyamama” ise en düşük derecede rahatsızlık yaratmaktadır.

Örgüt yapısı ve iklimi ile ilgili stres kaynakları değerlendirildiğinde; “ücretin yetersiz oluşu” ilk sırada, “emeklilik ile ilgili kaygılar” ikinci sırada gelmektedir. Diğer önemli stres kaynakları ise “ yer değiştirme ve atama usullerindeki dengesizlikler”, “ceza ve ödüllendirme kriterlerinin adil olmaması”, “sicil notu değerlendirme ve ödüllendirmenin adil olmaması” gibi örgüt politikalarından duyulan rahatsızlıklar olarak sayılabilir.

Ayrıca disiplin ve hiyerarşinin en ciddi şekilde uygulandığı örgütlerin başında gelmesine rağmen “ aşırı disiplin ve baskı” nın çalışanlarca önemli bir stres kaynağı olarak görülmemesi ulaşılan ilginç sorunlardan birisi olarak değerlendirilebilir.

Bütün bu sonuçlar ışığında; aşırı iş yükü ve yorucu iş temposunda çalışan, görev saatleri fazla ve düzensiz olan, iş nedeniyle ailesine ve sosyal hayata yeterince zaman ayıramayan, tatil süreleri kısıtlı bulunan, çok önemli ve öncelikli hizmetler üreten ve sunan Emniyet Teşkilatı çalışanlarına ödenen maddi ve ayni ödemelerin düşük tutulması, performans değerlemesinde ve ödüllendirmelerde adaletsizlik ve yanlışlıkların olması, çalışanların ilgi ve ihtiyaçlarına yeterli düzeyde özen gösterilmemesi gibi yönetim anlayış ve uygulamaları nedeniyle çalışanların iş tatmininin azaldığı ve strese yakalandıklarını söylemek mümkündür.

4. Çalışmamızda, yapılan işten, organizasyonda oynanan rolden ve mesleki ilerlemeden kaynaklanan stres faktörleri ile çalışılan birimler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Ancak iş yerindeki ilişkiler ile ilgili ve örgüt yapısı ve iklimi ve politikalarından kaynaklanan stres faktörleri ile çalışılan birimler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Çevik Kuvvet biriminde çalışan personelin, iş yerindeki ilişkiler konusunda Terörle Mücadele birimlerinde çalışanlara göre daha az stres yaşadığı görülmüştür. Mesleğin ilk yıllarında üstlerin her konuda bilgi sahibi olduğu, yöneticilerin çalışanları teşvik

ettiği düşünölmekte ve bu hususlar çalışanlarda strese neden olmamaktadır. İlerleyen yıllarda ise aslında üstlerin her konuda bilgi sahibi olmadığı, yöneticilerin çalışanları desteklemediği ve yalnız bıraktığı düşünölmektedir. Çevik Kuvvet birimlerinde çalışan personelin henüz mesleğin başında bulunması ve Terör birimlerinde çalışan personelin meslekte uzun yıllarını geçiren uzmanlardan kurulu bulunması nedeniyle böyle bir fark çıktığı söylenebilir.

Örgüt yapısı, iklimi ve politikalarından kaynaklanan stres faktörleri açısından Çevik Kuvvet çalışanları ile Terör, Asayiş ve Trafik çalışanları arasında fark olduğu tespit edilmiştir. Mesleğin ilk yıllarında bulunan Çevik Kuvvet çalışanları, sicil notu değerlendirmesi, atama ve yer değıştirme, ceza ve ödüllendirme kriterleri gibi, örgüt politikalarından fazlasıyla etkilenmiş değildir. Emeklilik ile ilgili kaygıları yoktur, işiyle ilgili konularda görüş bildirecek tecrübeye sahip değildir.

Diğer birimlerde çalışan personel, daha fazla iş tecrübesine sahiptir ve örgüt politikalarından mağdur olmuştur. Emeklilik ile ilgili kaygıları başlamıştır ve artık işiyle ilgili konularda görüş bildirmek isteyecek bilgi birikimine sahiptir. Aradaki farkın bu ilişkilerden kaynaklandığı düşünölebilir.

5. Çalışmamızda, iş yerindeki ilişkiler ile ilgili ve örgüt yapısı ve iklimi ve politikalarından kaynaklanan stres faktörleri ile çalışanların yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Ancak yapılan işten, organizasyonda oynanan rolden ve mesleki ilerlemeden kaynaklanan stres faktörleri ile çalışılan birimler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Yapılan işle ilgili stres kaynakları açısından 20-25 ve 31-35 yaş grupları arasında fark olduğu anlaşılmıştır. 20-25 yaş grubundaki çalışanların genç olmaları ve büyük kısmının bekar olması nedeniyle iş yükü, aileye zaman ayıramama, tatil süresinin kısıtlı olması, çalışma saatlerinin düzensizliği gibi konularda 31-35 yaş grubundakiler kadar strese yakalanmayacakları şeklinde düşünölmektedir.

Organizasyonda oynana rol ile ilgili stres kaynakları açısından yine aynı yaş grupları arasında fark görülmektedir. 20-25 yaş grubundaki çalışanlar, iş tecrübesinin yetersiz olması nedeniyle, yetki ve görev dengesizliği, sorumluluğu bilememe, çelişen görevler yapma gibi stres kaynaklarından daha fazla etkilenmektedir. Meslekte geçen süre içerisinde çalışanlar, örgütün kendisinden beklentilerini, yetki ve sorumluluklarının neler olduğunu kavramakta ve stres düzeyi azalmaktadır şeklinde yorumlamak mümkündür.

Mesleki ilerleme ile ilgili stres kaynakları açısından, 26-30 yaş grubu ile 41 ve üzeri yaş grubu arasında fark görülmektedir. 26-30 yaş grubunda bulunan personel yaşı itibariyle kariyer ilerlemesi yapmayı düşünecektir. 41 yaş ve üzerindekiler ise kariyer ilerlemesinden çok emeklilik ile ilgili kaygılara kapılacaktır. Farkın buradan ileri geldiği söylenebilir.

6. Çalışmamızda, yapılan işten, organizasyonda oynanan rolden, mesleki ilerlemeden ve örgüt yapısı, iklimi ve politikalarından kaynaklanan stres faktörleri ile öğrenim düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Ancak iş yerindeki ilişkiler ile ilgili stres faktörleri ile öğrenim düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

İş yerindeki ilişkiler ile ilgili stres kaynakları açısından, lise ve yüksek okul mezunları arasında çok fazla olmasa da fark olduğu görülmektedir. Bu farkın nedeninin, yüksekokul mezunlarının, lise mezunları kadar yönetimden teşvik ve yardım beklememesi olduğu düşünülebilir. Bunun yanında, yüksek okul mezunlarının, yönetimden iş ile ilgili eğitim beklememesi de farkın ortaya çıkmasına sebep olabilir.

7. Çalışmamızda, yapılan işten, organizasyonda oynanan rolden, iş yerindeki ilişkilerden ve örgüt yapısı, iklimi ve politikalarından kaynaklanan stres faktörleri ile pozisyonlar (amir-memur) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Ancak mesleki ilerleme ile ilgili stres faktörleri ile pozisyonlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Emniyet Teşkilatında amirler içi kariyer ilerlemesi süre şartına bağlanmıştır, ancak üst kademedeki bulunan boş pozisyonlar kadar ilerleme yapılabilmekte, diğerleri terfi edememektedir. Dolayısıyla her amir kendi emsalleri ile üstteki boş pozisyonlar için sıkı ve uzun süreli bir rekabete girecektir. Oysa memurlar için belli dönemlerde yapılan sınavlar vardır. Sınavlara girme şartları kalkan memurların mesleki ilerleme ile ilgili stres kaynaklarından daha az rahatsız oldukları düşünülebilir.

8. Çalışmamızda, organizasyonda oynanan rolden, iş yerindeki ilişkilerden, mesleki ilerlemeden ve örgüt yapısı, iklimi ve politikalarından kaynaklanan stres faktörleri ile medeni durumlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Ancak yapılan iş ile ilgili stres faktörleri ile medeni durumlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

İş yükünün fazla ve iş temposunun yorucu olması, iş nedeniyle aileye yeterli zamanın ayrılamaması, çalışma sürelerinin uzun olması, çalışma saatlerinin düzensiz olması, tatil sürelerinin kısa olması gibi stres kaynaklarından bekarların evlilere oranla daha az etkilendikleri düşünülmektedir.

9. Çalışmamızda, yapılan işten, mesleki ilerlemeden ve iş yerindeki ilişkilerden kaynaklanan stres faktörleri ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Ancak organizasyonda oynanan rol ve örgüt yapısı, iklimi ve politikaları ile ilgili stres faktörleri ile cinsiyetler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Emniyet Teşkilatının erkek ağırlıklı olması nedeniyle organizasyonda oynanan rol ile ilgili olarak erkeklerin kilit görevlerde tutulması, yetki ve sorumlulukları tekellerinde bulundurması ve bazı özellikli görevleri üstlenmesi nedeniyle bayanların, strese girdikleri düşünülebilir.

Örgüt yapısı ve iklimi ile ilgili olarak erkek meslektaşlarından manevi destek görememe, iş ile ilgili konularda görüşünün alınmaması, sorunlarını aktaracak mevki

bulamama gibi nedenlerle bayanların Emniyet Teşkilatındaki erkek arkadaşlarına oranla daha fazla stres altında oldukları düşünülmektedir.

10.Çalışmamızda, iş yerindeki ilişkilerden, mesleki ilerlemeden ve örgüt yapısı, iklimi ve politikalarından kaynaklanan stres faktörleri ile teşkilatta geçen süreler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Ancak yapılan iş ve organizasyonda oynanan rol ile ilgili stres faktörleri ile teşkilatta geçen süreler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

İş ile ilgili stres kaynakları açısından 0-5 yıl ile 21 yıl ve üzerinde bulunan çalışanlar arasında fark bulunmaktadır. Mesleğin ilk yıllarında iş yükü, çalışma saatlerinin uzun ve düzensiz, çalışma koşullarının ağır ve çalışma ortamının yetersiz olması strese sebep olmaz iken, mesleğin sonlarına hem yaş hem de iş motivasyonunun düşmesi nedeniyle strese sebep olacaktır şeklinde düşünülebilir.

Organizasyonda oynana rol açısından, ilk gruptaki çalışanların iş tecrübesinin yetersiz olması nedeniyle, yetki ve görev dengesizliği, sorumluluğu bilememe, çelişen görevler yapma gibi stres kaynaklarından daha fazla etkilendikleri bilinmektedir. Meslekte geçen süre içerisinde çalışanlar, örgütün kendisinden beklentilerini, yetki ve sorumluluklarının neler olduğunu kavramakta ve stres düzeyi azalmaktadır şeklinde yorumlamak mümkündür.

11.Çalışmamızda, yapılan işten ,organizasyonda oynanan rolden, mesleki ilerlemeden ve iş yerindeki ilişkilerden kaynaklanan stres faktörleri ile mesleğe girme sebepleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Ancak örgüt yapısı, iklimi ve politikaları ile ilgili stres faktörleri ile mesleğe girme sebepleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Örgüt yapısı ve iklim ile ilgili stres kaynakları açısından işin zevkli olması ile başka iş bulamama ve diğer nedenler arasında fark olduğu anlaşılmıştır.

İşin zevkli olması sebebiyle mesleği tercih edenlerin stres yüklerinin, hem başka iş bulamama hem de diğer nedenlerle mesleğe girenlerden daha fazla olması dikkat çekicidir. Oysa ki işe isteyerek giren bireylerin iş motivasyonu ve iş tatmininin diğerlerine göre daha fazla ve stres yükünün ise daha düşük olması gerekecektir.

Bireylerin işe girmeden önce örgütten bazı beklentileri vardır. Örneğin istek ve önerilerine değer verilmesi, sorunlarının paylaşılması, manevi destek görmek ve önemsenmek vb. Birey her ne kadar işe severek girdiyse de kişisel beklentileri ile örgüt kurallarının uyum göstermemesi sonucu gerilim yaşıyor olabilir. İşin zevkli olması nedeniyle mesleği tercih eden personelde stres yükünün fazla çıkması bu şekilde yorumlanabilir.

Çalışmaya katılanların % 40,8'i başka bir iş bulamadığı için Emniyet Teşkilatı' na girdiğini belirtmiştir. Meslekte fiilen görev yapan personelin önemli bir bölümü yaptığı işi sevmemektedir. Sevilmeyen ve kişilik özellikleri ile bağdaşmayan meslek seçmek zorunda kalan personelin, zamanla iş motivasyonu düşecek ve işten alacakları tatmin azalacaktır. Dolayısıyla strese girmeleri kolaylaşacaktır.

12. Çalışmamıza katılan personelde görülen başlıca stres belirtileri psikolojik, fiziksel ve davranışsal belirtiler olarak üç grupta incelenmiştir. Ancak değerlendirmelerimiz, kendilerini dışarıdan gözlemleme olanağımız olmadığı için bu konuda kendilerine sorulan sorulara verilen cevaplara göre yapılmıştır.

Belirti şiddetine göre, psikolojik belirtilerin başında “yorgunluk ve güçsüzlük hissi”, “belirsizlik-huzursuzluk ve can sıkıntısı” ve “sürekli kaygı”nın olduğu tespit edilmiştir. Personelin kendilerinde gözlemledikleri fiziksel belirtiler arasında ilk sırada “baş-migren ağrıları”, ikinci sırada “kas gerilmeleri” ve üçüncü sırada “tansiyon ve çarpıntı” yer almıştır. Ayrıca en belirgin davranışsal stres belirtilerinin başında “uyku düzensizliği”, “aşırı gerginlik, sinirsel davranışlar” ve “sigara-alkol tüketiminde artış”ın olduğu görülmüştür. Her üç grup stres belirtileri incelendiğinde, ortalama stres belirti derecesinin büyüklüğüne göre, aralarında çok büyük fark olmamakla birlikte davranışsal belirtilerin ilk sırada olduğu görülmektedir.

ÖNERİLER

Stres hem bir sorundur, hem de sorunun belirtisidir. Buna doğal bir soruna bakmak yerine, iyileşme ve kendini geliştirme konusunda yakalanmış bir fırsat gibi bakmak gerekir. Stres, örgüt yapısında ve yönetim anlayışında gerek duyulan değişiklikler için bir belirti olabilir.

Çalışmamız süresince stresin her zaman var olduğunu ve stressiz bir hayat alamayacağını gördük. Stresi tamamen ortadan kaldıramadığımıza göre, onunla ilgili bilgimizi artırmak ve yeni yöntemler geliştirmek zorundayız. Bu konuda bilgi ve tecrübemiz arttıkça, kişisel enerjimizin ve örgütsel kaynakların amaçsız şekilde tüketilmesine engel olabilir, kaynakları daha rasyonel kullanabiliriz. Dolayısıyla iş hayatında bireysel ve örgütsel olarak olumlu stresten en fazla yararı elde etme ve olumsuz stresin en alt düzeye indirilmesini öğrenmemiz gerekiyor.

Bu çalışmada, Emniyet Teşkilatındaki stresin insan sağlığına ve örgüt etkinliğine verdiği zararlar konusunda buz dağının sadece üstünü araştırabilmiş bulunmaktayız. Aslında Emniyet Teşkilatındaki stres konusu çok daha geniş ve kapsamlı bir araştırmayı gerektirmektedir. Çalışmamızın amacı, Emniyet Teşkilatındaki örgütsel stres kaynaklarını tespit etmek ve bunların çalışanlar üzerindeki etkilerini incelemekle sınırlı tutulduğu için, stresle başa çıkma metotları ya da stres ve intihar gibi diğer bazı bağlantılı konulara yer verilmemiştir. Zira bu konular başlı başına birer araştırma konusu olabilecek niteliktedir.

Yönetim bilimleri açısından, Emniyet Teşkilatı ile ilgili yapılacak araştırmalar için en önemli problem, araştırmacıya ışık tutacak benzeri araştırmaların yapılmamış olmasıdır. 180-200 bin kişiden oluşan ve toplumdaki her bireyin temel hak ve hürriyetleri ile direk ilgisi olan bir örgüt üzerinde akademisyenlerin çalışmaya gerek görmemesi ilginç bir noktadır. Yaptığımız literatür çalışmasında, Avrupa ve Amerika kıtasında polis ve polisin sorunları ile ilgili binlerce makaleye rastlamamıza rağmen, Türkiye’de bu sayı onlu rakamlara bile ulaşamamıştır. Bu konuda çalışma yapacak araştırmacılara, İnternet vasıtasıyla stresle ilgili danışmanlık hizmeti veren ve makaleler yayımlayan sitelerden kaynak taraması yapmaları önerilir.

Ancak konu ile ilgilenen araştırmacılara, bu alanda Türk özel sektöründe geliştirilmiş ve halen uygulanan stresle başa çıkma, stresi belirli düzeyde tutma yöntem ve tekniklerini gözden geçirmelerini öneririz.

Emniyet Teşkilatı disiplin ve hiyerarşiye dayalı bir örgüttür. Dolayısıyla polis memurlarının üstlerin telkin ve etkisi altında olmaları olağandır. Çalışmanın uygulama bölümü için seçilen katılımcılara anketler bizzat elden dağıtılmış ve toplanmıştır. Burada hataya sebep olabilecek bir husus bulunmaktadır. Uygulamayı yapan, örgüt içinde amir pozisyonunda bulunan birisidir. Bu sebeple katılımcılar kendileri ve örgüt ile ilgili bazı sorulara cevap verirken düşündükleri veya yaşadıklarını tam manasıyla cevaplara yansıtamamış olabilirler. Anket kurum dışından bir uygulayıcı tarafından yapılmış olsaydı, belki daha farklı ve çarpıcı sorunlara ulaşılabilirdi. Örgüt içinde, amirlerin sürekli baskısından çok fazla bahsedilmesine karşın “ aşırı disiplin ve baskı” stres yükü olarak en düşük değerlerden birisine sahip çıkmıştır.

Bunun yanında anket örgüt dışında birisi tarafından uygulansaydı, bu defa da örgüt içinde yaşananları dışarıya aksettirmemek amacıyla problemleri saklama ve olduğu gibi cevaplara yansıtmama gibi problemlerle karşılaşılabilirdi. Bu açıdan bakıldığında örgüt içinden bir araştırmacıya daha samimi cevaplar verileceği düşünülmektedir. Örneğin örgüt dışından birisine başka iş bulunamadığı için örgüte katıldığını söylemek yerine değişik ulvi sebeplerden bahsedilebilirdi.

Araştırmacıların dikkat etmesi gereken bir diğer husus da anketin uygulanma yer ve zamanını iyi seçmek olmalıdır. Anket ile ilgili geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapmak için uygulanan ön testte, anket sorularının özenle hazırlanmasına rağmen, ankete verilen cevapların oldukça baştan savma ve çelişkili olduğu gözlenmiştir. Ön test uygulandığı dönemde Nevşehir Emniyet Müdürlüğü’nde çalışan personelin senelik izinlerinin, ikinci bir emre kadar ertelendiği öğrenilmiştir. Bu durumun çalışanların iş motivasyonunu olumsuz etkilediği değerlendirilmektedir. Zira daha sonra aynı gruba tekrar ön test uygulanmış ve çok olumlu sonuçlar alınmıştır.

Araştırmacılar için bir diğer güçlük, katılımcıların ikna edilmesi olacaktır. Araştırmamız sırasında personelin farklı konularda onlarca anket doldurmuştur ve hiç birisinden geri besleme alamamıştır. Kendilerinden toplanan verilerin hangi amaçla, nerelerde ve ne şekilde kullanıldığını bilmemektedirler. Dolayısıyla ankete katılacaklara mümkünse çalışmanın amacı, kapsamı ve pratikte ne işe yarayacağı anlatılmalı ve çalışma sonuçları bir makale ya da raporla ilgililere duyurulmalıdır.

Aşağıda stresle başa çıkılması konusunda Emniyet Teşkilatında yararlı olacağını düşündüğümüz bazı öneriler verilmiştir;

Öncelikle çalışanlar, stresten kurtulmak için kaçmamalı, yaptıkları işi stres ve sıkıntı kaynağı olarak görmemelidirler. Ancak bu, yapılan işi sevmemek ile olur. Araştırma sonuçlarına göre, çalışanların % 40 tan fazlası başka iş bulamadığı için polis olmuştur. Bu sayıya mesleğe girdikten sonra işini sevmeyenleri ekleyecek olursak, polislerin önemli bir kısmının işini sevmediğini ve stres kaynağı olarak düşündüğünü söyleyebiliriz.

Bunu ortadan kaldırmanın yolu, gerek çalışma saatlerini düzenleme, gerekse ücret ve iş yükü gibi stres yapıcı koşulları iyileştirme yoluna giderek mesleği cazip ve sevilir hale getirmektir. Bu düzenlemeler yapıldığı takdirde, başka iş bulamadığı için polis olanların yerine, işini seven nitelikli bireyler örgüte katılacaktır. Polislik mesleğini özellikle çalışma koşulları yönünden cazip hale getirecek tedbirleri alma konusunda hükümetlere önemli görevler düşmektedir.

Bunun yanı sıra, örgüte eleman temininde işe göre adam prensibinden hareket edilerek işin gerekleri ile bireyin yeteneklerinin birbirine uygunluğu test edilmelidir. Emniyet Teşkilatına katılmak için müracaatta bulunanlara uygulanan yazılı ve bedensel sınavların yanında Batı dünyasının sıkça baş vurduğu psikolojik testler yapılmalıdır. Böylece bu mesleği icra edeceklerin beden sağlığı yanında, ruh sağlığı da belli bir standardın üstünde olacaktır.

Örgüt içinde sorunların aktarılacağı üst düzey amirlerden oluşan komisyonların bulunmasında fayda vardır. Çoğu örgütte, resmi evraklar üzerinde bu tür danışma ve sosyal hizmet gören kurulların olduğu görülür. Ancak burada bahsedilen gerçekten personelin sıkıntıları ile ilgilenme amaç ve kararlılığında olan, bu hizmetin gerekliliğine inanan kişilerin görevlendirilmesidir. Örgüt içinde sıkıntılarının paylaşıldığını gören çalışanların örgüte bağlılığı artacaktır ve daha verimli görev yapabilecektir.

Eğitim çalışmaları örgütsel stresi azaltacak bir diğer unsurdur. Ancak eğitime ihtiyacı bulunanları dikkatli şekilde takip etmek gerekir. Sırf eğitim programı uygulamak için aslında ihtiyacı olmayan çalışanlara eğitim vermek amaca uygun düşmeyecektir. Gerçekçi tespitler yapılmalı ve eğitim bir plan dahilinde yürütülmelidir. Böylece çalışanların daha etkin ve verimli olmaları sağlanabilir.

Örgüt yönetiminin, personelde rahatsızlık oluşturan politikalarını değiştirmesi de stresi azaltabilir. Araştırma sonucunda; performans değerlemesinde haksızlıklar olduğu, ceza, ödüllendirme ve atama işlemlerinde adaletsizlikler olduğu yönünde personelin yoğun stres altında olduğu anlaşılmıştır. Örgüt yönetiminin alt kademede çalışanlara eşit mesafede olduğunu hissettirmesi ve güven telkin etmesi gerekir. Bu tür işlemlerin adil yapıldığı konusunda çalışanları ikna etmek için, kriterlerin neler olduğunu ve nasıl uygulandığını açıkça belirtmesi gerekir. Aksi halde çalışanların, örgütlerine ve yönetime sevgi ve saygısı kalmaz, örgüt amaçları için mücadele vermezler.

Strese sebep olan bir diğer konu; çalışma saatlerinin uzun ve düzensiz, iş yükünün fazla olması, aileye yeterli zaman ayıramaması, tatil yapılamamasıdır. Emniyet Teşkilatı yöneticilerinin, çalışanları birer robot olarak görmek yerine , onların da birer aile ve sosyal çevresi olduğunu düşünmeleri ve çalışma saatleri konusundaki düzenlemeleri gözden geçirmeleri gerekmektedir. Çalışma saatlerini diğer devlet memurları gibi 8 saate düşürecek ve hafta izinlerini 2 güne çıkaracak modeller üzerinde çalışmak zorunluluk haline gelmiştir. Bu yapıldığı takdirde, çalışanların stres yükünün çok düşük seviyelere geleceği anlaşılmaktadır. Çalışma sonucuna göre en fazla bu nedenlerin stres kaynağı olduğu görülmüştür.

Çalışanların iş yerinde önemli olduklarını vurgulayıcı çalışmalar yapılmalıdır. Örgütün tepe yöneticisi belli aralıklarla çalışanları toplamalı ve örgütün tamamının faaliyetleri konusunda onları bilgilendirmelidir. Etkili bir görev devri de çalışana girişimci olduğu duygusu verecektir. Ayrıca örgüt içindeki her pozisyon için görev tanımları hazırlanmalı, herkesin yetki ve sorumluluk alanı kesin çizgilerle ayrılmalıdır. Böylece rol belirsizliği ve rol çatışması nedeniyle ortaya çıkan stres kontrol edilebilir seviyede tutulabilecektir.

Sosyal destek ile ilgili çalışmaların da stresi azaltma konusunda yararlı olduğu söylenebilir. Teşkilat çalışanları arasında birlik ve beraberliği sağlayıcı düzenlemeler yapılmalı, polisin moral gücünü yükseltmek için sosyal hizmetlerle ilgili tesis sayısı artırılmalıdır. Ayrıca örgüt yönetimi, çalışanların rahatlıkla ve çekinmeden psikolojik yardım alabileceği uzmanlar bulmalı ve kurum içinde görevlendirmelidir.

Yöneticilerin çoğu, çalışanlardan en iyi verim alma yolunun onları sürekli baskı altında tutmak olduğuna inanırlar. Hatta bazıları, kontrolün gerçekten kendi ellerinde olduğundan emin olmak ve otoritelerini korumak için bilinçli olarak korku, tedirginlik ve eleştiri ortamı oluştururlar. Bu tür düşünce biçimi yönetimde baskıcı yaklaşımların yerleşmesine yol açar ve çalışanları zamanla strese sokar. Teşkilatımızda çok sık rastlanan bu yaklaşım, personelin verimini artırmak yerine düşürecektir. Bunun yerine ölçüsü özenle hazırlanmış bir baskı kurulmalıdır. Böylece çalışanlar üzerinde zorunluluk ve görev duygusu uygulanabilir.

Sonuç olarak Emniyet Teşkilatı, çalışan sayısı gün geçtikçe artan, toplumun her kademesindeki insanlara güvenlik hizmeti üreten yaşamsal öneme sahip bir örgüttür. Bu örgütte çalışanların yoğun stres altında bulunmaları durumunda, verimliliğin düşeceği, işten alının doyumun düşeceği ve vatandaşlara karşı olumsuz tutumların takınılabileceği bir gerçektir. Emniyet Teşkilatı çalışanları üzerindeki stres yükünü azaltmak, kurumun imajı ve güvenilirliği açısından oldukça önemlidir. Bu sebeple Emniyet Teşkilatı üst düzey yöneticileri yukarıda sayılan stres kaynakları konusunda düzenleyici tedbirler üzerinde çalışma yapmak ve alınan kararları vakit geçirmeden, cesaretle uygulamak zorundadır.

KAYNAKLAR

KİTAPLAR

- AKAT, İlter.** İşletme Yönetimi, Doğa Yayıncılık, İzmir-1997.
- ALBRECHT, Karl.** Gerilim ve Yönetici. Çev. K. Tosun; F. Saraçoğlu; C. Uyargil
İ.Ü.İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul-1988.
- ALLEN, Roger.** Human Stress: It's Nature and Control, Mc Millan Pub.Com., New York-1983.
- ARTAN, İnci.** Örgütsel Stres Kaynakları ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama, Özgün Matbaacılık, İstanbul-1986.
- BALTAŞ, Acar ve Zuhâl BALTAŞ.** Stres ve Başa Çıkma Yolları, Remzi Kitabevi, İstanbul-1990.
- BRYMER, Robert A.** Stress Management for the Hospitality Manager, National Restaurant Association, Florida-1984.
- BYARS, Lloyd L.** Human Resources Management, Mc Millan Pub.Com., Boston- 1994.
- EMNİYET GENEL MÜDÜRLÜĞÜ.** Polis ve İntihar, EGM Yayınları, Ankara-2000
- EREN, Erol.** Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Beta Basın Yayın Dağıtım, İstanbul-1998.
- ERTEKİN Yücel.** Stres ve Yönetim, Türkiye Ortadoğu Anne İdaresi Enstitüsü Yayınları, Ankara-1993
- KIRK, Roger. E.** Experimental Design: Procedures for the Behavioral Sciences, Brooks/ Cole Inc., California- 1982.
- LUTHANS, Fred.** Organizational Behaviour, Mc Graw Hill. Inc., New York-1992.
- MOORHEAD, G and R.W. GRIFFIN.** Organizational Behavior: Managing People and Organization, Houghton Mifflin Pub., Boston-1992.
- NORFOLK, Donald.** İş Hayatında Stres. Çev. L. Serdaroğlu, Form Yayınları, İstanbul-1989.
- PALMER M.** Yönetim, American Management Association, Washington- 1993.
- PEHLİVAN, İnci.** Yönetimde Stres Kaynakları, PEGEM Yayınları, Ankara-1995
- PESTONJEE, D. Merian.** Stress and Coping, New Delhi-1992.

SCHERMERBORN, John R. Management for Productivity, Mc Graw Hill. Inc., New York-1993.

ŞAHİN, Nevzat H. Stresle Başa Çıkma-Olumlu Bir Yaklaşım, Sistem Yayınları, İstanbul-1978.

TORUN, Alev. Stres ve Tükenmişlik, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi, Türk Psikologlar Derneği, Ankara-1996.

TUTAR, Hasan. Kriz ve Stres Ortamında Yönetim, Hayat Yayıncılık, İstanbul-2000,

WOODS, Robert H. Human Resources Management, Educational of the American Hotel & Motel Association, Michigan-1997.

YATES, Jere E. Gerilim Altındaki Yönetici, Modern Yönetim Dizisi, İstanbul-1986.

MAKALELER

ALLISON, Donald G. "Coping with Stress", Journal of Educational Administration, Yıl:3, Sayı:11, 1997, ss.35-39.

ANSHEL, Mark H., Michelle ROBERTSON. "Work-family Stress", Journal of Occupational & Organizational Psychology, Yıl:6, Sayı:70, 1997, ss.337-357.

BEN-BAKR, Khaled A., Id S. AL-SHAMMARI ve Omar A. JEFRI. "Occupational Stress in Different Organizations: A Saudi Arabian Survey", Journal of Managerial Psychology, Yıl:5, Sayı:10, 1995, ss.24-28.

BİLEN, Aysel, Gökçen BADEM. "Trafik Şube Personelinin Sorunlarının Araştırılması", Polis Dergisi, Yıl:4, Sayı:11, 1997, ss.39-47.

BROWN, Jennifer, Cary COOPER. "Stress in the Work Place", British Journal of Psychology, Yıl:13, Sayı:87, 1996, ss.31.

BROWN, John ve Eric, CAMPBELL. "Sources of Occupational Stress in the Police", Work Stress, Yıl:4, Sayı:12, 1994, ss. 305-318.

BRYMER, Robert A., Pamela L. PERREWE ve Tony R. JOHNS. "Managerial Job Stress in the Hotel Industry", INTL Journal of Hospitality Management, Yıl:1, Sayı:10, 1991, ss.47-58.

DECICCO, David A. "Sources of the Police Stress", FBI Law Enforcement Bulletin, Yıl:5, Sayı:69, 2000, ss.1-7.

DERDİMAN Cengiz. "Emniyet Teşkilatında Atama ve Yer Değiştirme Üzerine Düşünce ve Öneriler", Polis Dergisi, Yıl:7, Sayı 23, 2000, ss.86-90.

DONOVAN, Steven B. ve Brian H. KLEİNER. "Effective Stress Management", Managerial Auditing Journal, Yıl:2, Sayı:9, 1994, ss.31-34.

DONOVAN, Steven B. ve Brian H. KLEİNER. "Effective Stress Management", Managerial Auditing Journal, Yıl:3, Sayı:9, 1994, ss.31-34.

GIGNAC, Ann ve Steven H. APPELBAUM. "The Impact of Stress on Customer Service Representatives", Journal of Workplace Learning, Yıl:1, Sayı:9, 1997, Ss. 22-30.

GULLE, Gillian ve Don Foster. "Occupational Police Stress", South African Journal of Psychology, Yin: 3, Sayı:28, 1998, ss.129-135.

HART, Peter M., Alexander J. WEARING. "The Police Stress Process", Journal of Occupational & Organizational Psychology, Yıl:7, Sayı:68, 1992, ss.133.

JAMAL, Muhammad. "Relationship of Job Stress and type Behavior to Employees Job Satisfaction, Organizational Commitment, Psychosomatic Health Problems and Turnover Motivation", Human Relations, Yıl:8, Sayı:43, 1990, ss.729-745.

LEE, Cynthia, P. Christopher EARLEY ve L. Alice HANSON. "Are Type as Better Performance?", Journal of Organizational Behaviour, Yıl:2, Sayı:9, ss.42.

MANUELE, Seagle ve Allen, BAND. "Stress and Police Officers Performance: An Examination of Effective Coping Behavior", Journal of Police and Criminal Psychology, Yıl:4, Sayı:7, 1987, ss.30-42.

MENON, Nityamalyni ve K. B. AKHİLESH. "Functionally Dependent Stress Among Managers", Journal of Managerial Psychology, Yıl:3, Sayı:9, 1994, Ss. 13-22 .

MYERS, Ken W. "The Fast Food Industry: Company Benefits of Stress", Hospitality Research Journal, Yıl:2, Sayı:14, 1980, Ss. 159-167.

PATTERSON, Bernie L. "Coping with Police Stress", Criminal Justice and Behavior, Yıl:3, Sayı:19, 1992, ss.260.

PERROTT, Stephen B, Donald M. TAYLOR. "Stress in Police Work", Criminal Justice and Behavior, Yıl:3, Sayı:22, 1995, ss.326.

REISER, Michael. "Mental Health in Police Work and Training", The Police Chief, Yıl:2, Sayı:6, 1974, ss.51-52.

ROSCH, Paul J. ve Kenneth R. PELLETİER. "Designing Worksite Stress Management Programs", Journal of Organisational Behaviour, Yıl:3, Sayı:11, 1989, ss. 43-52.

ROSS, Glenn F. “Work Stress and Personality Measures Among Hospitality”, Journal of Criminal Justice, Yıl: 9, Sayı:21, 1995, ss. 553-572.

SADRI, Golnaz ve George A. MARCOULIDES. “An Examination of Academic and Occupational Stress in the U.S.A.”, International Educational Management, Yıl:1, Sayı:11, 1997, ss.32-43.

SARABAHKSH, David Carson ve Elaine LINDGREN. “Hospitality Managers’ Stress and Quality of Life: Recommendations for Change”, Hospitality Education and Research Journal, Yıl:3, Sayı:13, ss.241.

SELYE, Hans. “Stress Without Distress”, Teach Yourself Books, Yıl:3, Sayı: 21, 1977, ss. 23-35.

SHARPLEY, Christopher F., Roisin REYNOLDS ve Alicia ACOSTA. “The Presence, Nature and Effects of Job Stress on Physical and Psychological Health at a Large Australian University”, Journal of Educational Administration, Yıl:4, Sayı:34, 1996, ss.73-86.

TANG, Thomas Li-Ping, Monty L. HAMMONTREE. “Police Stress”, Public Personnel Management, Yıl:3, Sayı:21, 1992, ss.493-502.

TOPALOĞLU, Melih, Muharrem TUNA. “Otel İşletmelerinde Stresin Değerlendirilmesi: Ampirik Bir Çalışma”, Anatolia, Yıl: 4, Sayı:12, 1998, ss.39-45.

VIOLANTI, J. M. “Stress Patterns in Police Work: A Longitudinal Study”, Journal of Police Science and Administration ,Yıl:2, Sayı:11, 1983, ss.212-216.

VIOLANTI, J. M., J. R. MARSHALL. “Stress, coping and alcohol use: The Police Connection”, Journal of Social Psychology, Yıl:12, Sayı:132, 1992, ss.117.

YILDIZ, Murat. “Poliste Stres Yönetimi”, Polis Dergisi, Yıl 6, Sayı: 22, 2000, ss.377.

DİĞER KAYNAKLAR

PASTORE, Joe. “Employee Assistance Programs: A Mother’s Invention”, www.jobstresshelp.com. sayfasından 12 Kasım 2000 tarihinde alınmıştır. 1999.

SALDAMLI, Asım. Otel İşletmelerinde Stres Kaynakları ve Çalışanlar Üzerindeki Etkileri. Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana-1999.

FEYZİOĞLU, Elvan. “Türk Polisine Ev Yok”. Milliyet Gazetesi, 11 Nisan1989.

EKLER

Ek-A: Anket Formu

Sayın Meslektaşım,

Bu anket formu, Emniyet Teşkilatında çalışanların karşılaştıkları örgütsel stres kaynakları, stresin iş performansına etkileri, sebepleri ve sonuçlarını belirlemek ve stresle başa çıkma yöntemleri geliştirmek için hazırlanmıştır. Toplanan veriler bu amaç dışında hiç bir şekilde kullanılmayacak, hiç bir kişi ya da kuruma verilmeyecektir. Soruları cevaplarken lütfen sadece tek bir kutucuğu işaretleyiniz. Size göre en uygun cevabı içtenlikle cevaplamanız yeterli olacaktır.

Göstereceğiniz ilgiye şimdiden teşekkür ediyor, saygılarımı sunuyorum.

Alptekin ASLANTAŞ
Sakarya Üni. Yön. Ve Org.
Yük.Lis. Öğr.

1. CİNSİYETİNİZ: ☐ KADIN ☐ ERKEK
2. YAŞINIZ: ☐ 20-25 ☐ 26-30 ☐ 31-35 ☐ 36-40
☐ 41-45 ve üzeri
3. MEDENİ DURUMUNUZ: ☐ BEKAR ☐ EVLİ ☐ DUL
4. EŞİNİZ ÇALIŞIYOR MU?: ☐ EVET ☐ HAYIR
5. KAÇ ÇOCUĞUNUZ VAR?: ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4
☐ 5 ve daha fazla
6. EĞİTİM DURUMUNUZ: ☐ İLKOKUL ☐ ORTAOKUL ☐ LİSE
☐ YÜKSEKOKUL ☐ FAKÜLTE ☐ LİS. ÜSTÜ
7. RÜTBENİZ :
8. ÇALIŞTIĞINIZ BİRİM :
9. KAÇ YILDIR TEŞKİLATTASINIZ: ☐ 0-5 ☐ 06-10 ☐ 11-15
☐ 16-20 ☐ 21 ve üzeri
10. MESLEK OLARAK POLİSLİĞİ SEÇMENİZDE, EN ÇOK ROL OYNAYANI İŞARETLEYİNİZ.
☐ ÜCRETİN İYİ OLMASI ☐ İTİBARLI OLMASI
☐ AİLENİN ETKİSİ ☐ İŞİN ZEVLİ OLMASI
☐ SRTESSİZ OLMASI ☐ BAŞKA İŞ BULAMAMA
☐ EĞİTİMİME UYGUN OLDUĞU İÇİN ☐ DİĞER NEDENLER (belirtiniz.)

STRES KAYNAKLARI

İşiniz ve iş çevrenizle ilgili olarak aşağıdaki hususlar sizde ne derece stres oluşturuyor? Lütfen uygun kutucuğu işaretleyiniz.

		Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
A-Yapılan İşle İlgili Doğrudan İlişkili Unsurlar						
1	İş yükümün çok fazla ve iş tempomun yorucu olduğunu düşünüyorum.	[]	[]	[]	[]	[]
2	İşlerin görülmesinde zaman sıkıntısı yaşıyorum.	[]	[]	[]	[]	[]
3	Çalışma ortamım yeterli derecede rahat değil. (ısı, nem, gürültü vb. nedenler)	[]	[]	[]	[]	[]
4	İş nedeniyle aileme ve sosyal yaşama yeterli zaman ayıramıyorum.	[]	[]	[]	[]	[]
5	Çalışma koşullarım yeterli değil. (sürekli ayakta/oturarak, kapalı/ açık mekan vb.)	[]	[]	[]	[]	[]
6	Çalışma koşulları oldukça ağır ve çalışma süreleri çok uzun.	[]	[]	[]	[]	[]
7	Çalışırken kullandığım araç gereç ve teçhizat yeterli değil.	[]	[]	[]	[]	[]
8	Yaptığım işte çok sık değişiklik olmaktadır.	[]	[]	[]	[]	[]
9	Çalışma saatlerim düzenli değil, sık sık değişiyor.	[]	[]	[]	[]	[]
10	İş yerindeki sorunlarım aile hayatıma yansıyor.	[]	[]	[]	[]	[]
11	Tatil süreleri çok kısa, Dinlenme ve eğlenceye zaman ayıramıyorum.	[]	[]	[]	[]	[]
12	İç siyasi gelişmeler kurumumu etkilemektedir.	[]	[]	[]	[]	[]
13	Yaptığım işler değişik ve renkli değil, sıkıcı.	[]	[]	[]	[]	[]
14	Mesleğim toplum içinde itibar görmemektedir.	[]	[]	[]	[]	[]
B-Organizasyonda Oynanan Rol ile İlgili Unsurlar						
15	Yetki ve sorumluluk dağılımında dengesizlikler var.	[]	[]	[]	[]	[]
16	Görev ile ilgili sorumluluklarım açık değil, benden ne istendiğini bilmiyorum.	[]	[]	[]	[]	[]
17	Her an kişisel inisiyatif kullanarak önemli kararlar vermek zorunda kalıyorum.	[]	[]	[]	[]	[]
18	Birden çok kişiye karşı aynı anda sorumlu oluyorum.	[]	[]	[]	[]	[]
19	Birbiriyle çelişen görevler yapmam gerekiyor, rol belirsizliği yaşıyorum.	[]	[]	[]	[]	[]
20	Görev sırasında tarafsız kalabilmenin zorluğunu yaşıyorum.*	[]	[]	[]	[]	[]
21	Sorumluluklarım çok fazla, yerine getirememekten endişeleniyorum.	[]	[]	[]	[]	[]
C-Mesleki İlerleme ile İlgili Unsurlar						
22	Sürekli başarılı olmam bekleniyor.*	[]	[]	[]	[]	[]
23	Mesleğimde yükselme olanağım çok fazla değil.	[]	[]	[]	[]	[]
24	Umduğum mevkie ulaşamadım.	[]	[]	[]	[]	[]
25	Şu anki mevkiim, yeteneklerimi kullanmama olanak tanımıyor.	[]	[]	[]	[]	[]
26	Kapasitemi aşan işleri yapmam bekleniyor.	[]	[]	[]	[]	[]

		Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
	D-İş Yerindeki İlişkiler ile İlgili Unsurlar					
27	Birlikte çalıştığım insanların mesleki eğitim ve deneyimi yeterli değil.	[]	[]	[]	[]	[]
28	İşyerinde dedikodu yapılıyor.	[]	[]	[]	[]	[]
29	Aşırı samimi ilişkiler var.*	[]	[]	[]	[]	[]
30	Üstlerim mesleki konularda yeterli eğitimi vermiyor.	[]	[]	[]	[]	[]
31	Birlikte çalıştığım insanlara güvenmiyorum.	[]	[]	[]	[]	[]
32	İnsanlarla ilişki kurmakta zorlanıyorum.*	[]	[]	[]	[]	[]
33	Diğer arkadaşlarımla aramda rekabet var.	[]	[]	[]	[]	[]
34	Üstlerimle etkili iletişim kuramıyorum.	[]	[]	[]	[]	[]
35	Astlarımla etkili iletişim kuramıyorum.*	[]	[]	[]	[]	[]
36	İş arkadaşlarımla geçinemiyorum.*	[]	[]	[]	[]	[]
37	Yöneticiler çalışmamıza teşvik etmiyor.	[]	[]	[]	[]	[]
38	İlişkilerde çok fazla resmiyet var.*	[]	[]	[]	[]	[]
39	Meslektaşlarımla koyduğu ortak kurallara uyamıyorum.	[]	[]	[]	[]	[]
	E-Örgüt Yapısı ve İklimi ile İlgili Unsurlar					
40	Ücretim tatminkar değil, ürettiğim hizmetin karşılığını alamıyorum.	[]	[]	[]	[]	[]
41	Manevi destek görmüyorum ve takdir edilmiyorum.	[]	[]	[]	[]	[]
42	Sicil notu değerlendirmesi ve ödüllendirmede adaletsizlikler oluyor.	[]	[]	[]	[]	[]
43	İş ortamında özgür değilim ve kişiliğimden ödün veriyorum.	[]	[]	[]	[]	[]
44	İşimle ilgili konularda benim görüşüm alınmıyor.	[]	[]	[]	[]	[]
45	Üstlerim adam kayırıyor, herkese eşit muamelede bulunmuyor.	[]	[]	[]	[]	[]
46	Üstlerim istek ve önerilerime gereken değeri vermiyor/önemsemiyor.	[]	[]	[]	[]	[]
47	Aşırı disiplin ve baskı yaşıyorum.	[]	[]	[]	[]	[]
48	Polisi ilgilendiren mevzuat oldukça fazla ve karışık, takip etmekte zorlanıyorum.	[]	[]	[]	[]	[]
49	Basın yayın organlarının polis hakkındaki olumsuz yayınlarından etkileniyorum.	[]	[]	[]	[]	[]
50	Emeklilik ve gelecekle ilgili kaygılarımla bulunmaktadır.	[]	[]	[]	[]	[]
51	Görevimin her anında ölümle karşılaşma kaygısı yaşıyorum.	[]	[]	[]	[]	[]
52	Sorunlarımı aktaracak bir mevki bulamıyorum.	[]	[]	[]	[]	[]
53	Verilen emirlerde esneklik payı yok, katı ve net emirler alıyorum,	[]	[]	[]	[]	[]
54	Ceza ve ödüllendirme kriterleri adil değil.	[]	[]	[]	[]	[]
55	İşimle ilgili yeni gelişmeler konusunda eğitim alamıyorum.	[]	[]	[]	[]	[]
56	Yer değiştirme ve atama usulleri standartlara bağlı değil.	[]	[]	[]	[]	[]

* Toplam korelasyonun altında değerler verdiğinden değerlendirmeye alınmamışlardır.

STRES BELİRTİLERİ

İşiniz ve iş çevrenizle ilgili olarak ortaya çıkan aşağıdaki stres belirtileri sizde ne derecede görülmektedir? Lütfen uygun kutucuğu işaretleyiniz.

		Pek çok	Çok	Orta	Az	Çok Az
1	Uyku düzensizliği	☐	☐	☐	☐	☐
2	Aşırı gerginlik-sinirsel davranışlar	☐	☐	☐	☐	☐
3	Tansiyon yükselmesi- çarpıntı	☐	☐	☐	☐	☐
4	Sindirim bozukluğu- ishal, kabızlık	☐	☐	☐	☐	☐
5	Sigara veya alkol kullanımında artış	☐	☐	☐	☐	☐
6	Kas gerilmeleri	☐	☐	☐	☐	☐
7	Başkalarıyla işbirliğinden kaçınma	☐	☐	☐	☐	☐
8	Sürekli endişe- kaygı	☐	☐	☐	☐	☐
9	Yetersizlik duygusu(kendini yetersiz hissetme)	☐	☐	☐	☐	☐
10	Terleme veya sık idrar yapma ihtiyacı	☐	☐	☐	☐	☐
11	Genel öfke, bunalım veya aşırı heyecan	☐	☐	☐	☐	☐
12	Nefes daralması	☐	☐	☐	☐	☐
13	Baş ağrısı- migren ağrıları	☐	☐	☐	☐	☐
14	Yorgunluk- güçsüzlük hissi	☐	☐	☐	☐	☐
15	Baş dönmesi, iradesizlik ve gerçek dışı duygular	☐	☐	☐	☐	☐
16	İştahsızlık veya aşırı iştah	☐	☐	☐	☐	☐
17	Alerjik reaksiyonlar	☐	☐	☐	☐	☐
18	Unutkanlık	☐	☐	☐	☐	☐
19	Mide bulantısı ve rahatsızlıkları	☐	☐	☐	☐	☐
20	Belirsizlik huzursuzluk ve can sıkıntısı	☐	☐	☐	☐	☐
21	Titreme, sinirsel tikler	☐	☐	☐	☐	☐
22	Ağız veya boğazın kuruması	☐	☐	☐	☐	☐
23	İşe gitmekte isteksizlik	☐	☐	☐	☐	☐
24	İşten ayrılmayı düşünme	☐	☐	☐	☐	☐
25	Kendini işe vermemek	☐	☐	☐	☐	☐
26	Birlikte çalıştığı kişilerle işbirliği kuramama	☐	☐	☐	☐	☐
27	İşte kaza veya hata yapma eğilimi	☐	☐	☐	☐	☐
28	İzin veya rapor alarak işten uzlaşma isteği	☐	☐	☐	☐	☐
29	İsabetsiz kararlar verme- kararsızlık	☐	☐	☐	☐	☐
30	Yapılan işin kalitesinin düşmesi	☐	☐	☐	☐	☐
31	Sorumluluk almaktan kaçmak	☐	☐	☐	☐	☐
32	Yapılan işi önemsememe- ağırdan alma veya erteleme	☐	☐	☐	☐	☐

ANKETLE İLGİLİ EKLEMEK İSTEDİKLERİNİZ

- 1
- 2
- 3

ÖZGEÇMİŞ

1974 yılında Ankara’da doğan Alptekin ASLANTAŞ, ilk öğrenimini, babasının memuriyeti nedeniyle Nevşehir ve Gümüşhane illerinde iki ayrı okulda tamamladı. Orta okul ve lise öğrenimini Sakarya Anadolu Lisesi’nde bitirdikten sonra, 1992 yılında Erciyes Üniversitesi Elektronik Mühendisliği bölümünde 1 yıl süreyle eğitim gördü.

1994 yılında girdiği Polis Akademisi sınavında başarılı olarak, aynı yıl bu kurumda eğitime başladı. 1998 yılında Polis Akademisi’nden Dönem Üçüncüsü olarak mezun olan ASLANTAŞ, 1998 yılı Temmuz ayında Sakarya’da Komiser Yardımcısı olarak göreve başladı.

Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü sınavlarında başarılı bulunarak 1999 yılında İşletme Ana Bilim Dalında yüksek lisans öğrencisi olmaya hak kazandı. Marmara Depremi sonrası ataması Nevşehir iline yapılan ASLANTAŞ, halen Nevşehir Emniyet Müdürlüğü, Terörle Mücadele Şube Müdürlüğü kadrosunda Komiser Yardımcısı olarak görevini sürdürmektedir.