

**T.C.  
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**HALK-POLİS KARŞILAŞMASINDA STRES  
FAKTÖRÜ STAD ÖRNEĞİ UYGULAMASI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Nurten SEYHAN**

**Enstitü Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri  
Enstitü Bilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset**

**Tez Danışmanı: Doç. Dr. Ali SEYYAR**

**ŞUBAT-2007**

T.C.  
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**HALK-POLİS KARŞILAŞMASINDA STRES  
FAKTÖRÜ STAD ÖRNEĞİ UYGULAMASI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Nurten SEYHAN**

**Enstitü Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri**  
**Enstitü Bilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset**

**Bu tez 05/02/2007 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği ile kabul edilmiştir.**

**Jüri Başkanı**  
**Doç. Dr. Ali SEYYAR**

**Jüri Üyesi**  
**Yrd. Doç. Dr. Osman SARI**

**Jüri Üyesi**  
**Yrd. Doç. Dr. Murat İSKENDER**

## **BEYAN**

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Nurten SEYHAN

05.02.2007

## ÖNSÖZ

Stres, günümüzün hızlı değişim ve rekabet yaşanan dünyasında bireyin özellikle fiziksel, ruhsal, zihinsel sağlığını ve verimliliğini etkileyen bir kavram olarak kabul edilmektedir. Stres, bir canlının zihinsel yada fizyolojik işlevini kesintiye uğratan her türlü etkidir.

Yüksek stres özelliği olan iş alanları, genellikle insanlarla doğrudan doğruya ilişki içerisinde bulunanlarda ve kalabalık bir ortamı düzeltmek veya iyileştirmek üzere görev yapan meslek gruplarında daha çok görülmektedir. Her örgütte olduğu gibi, Emniyet Teşkilatı gibi ast-üst ilişkilerinin belirli bir disiplin içerisinde yaşandığı, kuralların yoğun olduğu ve keskin bir şekilde uygulandığı kurumlarda bu tür sorunlar daha çok görülmektedir. Bu nedenle polislik mesleği, yüksek stres olan iş sahasına girmektedir. Polis, stres kontrolü teknikleriyle stresi dengeleyemeyecek olursa, aşırı stresten kaynaklanan fiziksel ve zihinsel rahatsızlıklara girebilmektedir. Bu araştırma; polislik mesleğinde görev yapanların sağlığını önemli bir biçimde tehdit eden stres faktörlerini, polisin halkla ilişkiler boyutunu ve halkın gözüyle halk-polis karşılaşmasında staddarda yaşanan olayların polislerin stres düzeyi üzerine etkilerini incelemek ve bu inceleme sonucunda elde edilecek sonuçlara yönelik akademik olarak gerekli önlemleri belirlenmek amacıyla yapılmıştır.

Bu araştırmanın gerçekleşmesi birçok kişinin katkılarıyla mümkün olabilmiştir. Araştırmamın her aşamasında bana rehberlik eden, manevi destekte bulunan, motivasyonumu arttıran ve sonsuz sabır gösteren, fikir ve düşüncelerinden yararlandığım danışman hocam Doç. Dr. Ali SEYYAR'a saygı ve teşekkürlerimi sunarım. Bana değerli zamanlarını ayıran hocalarım; Yrd. Doç. Dr. Murat İSKENDER'e ve Yrd. Doç. Dr. Osman SARI'ya teşekkür ederim.

Ayrıca çalışmam sırasında gösterdikleri sabır ve desteklerinden dolayı aileme, araştırmamın oluşum sürecinde katkıları bulunan burada ismini anmadığım bütün arkadaşlarıma, anket çalışmalarımnda ankete katılarak sorulara içtenlikle cevap veren herkese ayrı ayrı teşekkür ederim.

05.02.2007

Nurten SEYHAN

## İÇİNDEKİLER

<b>KISALTMALAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>TABLO LİSTESİ</b> .....	<b>xii</b>
<b>ÖZET</b> .....	<b>xvi</b>
<b>SUMMARY</b> .....	<b>xvii</b>
<b>GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>
<b>1.BÖLÜM : STRES KAVRAMI, STRES KAYNAKLARI VE STRESLE BAŞA ÇIKMA YÖNTEMLERİ</b> .....	<b>6</b>
1.1. Stres Kavramı ve Oluşumu.....	6
1.2.1. Kişisel Toplumsal Stres .....	11
1.2. Stres Türleri .....	11
1.2.2. Olumlu ve Olumsuz Stres .....	11
1.2.3. Kişilik Özellikleri ve Stres.....	12
1.2.4. Algı ve Stres.....	12
1.3. Stresin Etkileri .....	13
1.3.1. Stresin Yararlı Etkileri.....	13
1.3.2. Stresin Zararlı Etkileri.....	13
1.4. Strese Sebep Olan Faktörler .....	15
1.4.1. Bireyin Kendisiyle İlgili Stres Kaynakları.....	15
1.4.1.1. Biyolojik ve Bedensel Faktörler .....	16
1.4.1.2. Kişisel ve Duygusal Yapı.....	16
1.4.1.3. Yaşam Tarzı ve Yaşı.....	17
1.4.2. Bireyin Yaşadığı Ortamın (Sosyal Hayatının) Oluşturduğu Stres Kaynakları17	
1.4.3. Bireyin İş Çevresinin Yarattığı (Örgütsel) Stres Kaynakları.....	17
1.5. Stresin Belirtileri.....	19
1.5.1. Fiziksel Stres Belirtileri .....	20
1.5.2. Davranışsal Stres Belirtileri .....	20
1.5.3. Psikolojik Stres Belirtileri.....	20
1.6. Türkiye’de Değişik Yaşam Olaylarının Ağırlık Puanları .....	22
1.7. Stres Düzeylerine Göre Mesleklerin Sınıflandırması .....	23
1.7.1. Stres Düzeyi Düşük Meslekler.....	24

1.8. Stres Sonuçları .....	24
1.8.1. Kronik Stresin Öğrenmeyi Yavaşlatması .....	25
1.7.2. Stres Düzeyi Yüksek Meslekler .....	25
1.8.2. Depresyon .....	26
1.8.3. Öfke .....	26
1.8.4. İntihar.....	26
1.8.5. Stresin Maliyeti .....	27
1.8.6. Şiddet.....	27
1.8.6.1. Şiddete Neden Olan Faktörler .....	29
1.9. Stresle Başa Çıkma Yöntemleri.....	29
1.9.1. Bireysel Yöntemler.....	31
1.9.1.1. Uyku.....	32
1.9.1.2. Bedensel Hareket (Egzersiz) Yapmak .....	32
1.9.1.3. Solunum Egzersizi .....	33
1.9.1.4. Sosyal, Kültürel Ve Sportif Etkinliklere Katılma.....	33
1.9.1.5. Masaj.....	33
1.9.1.6. Dua Ve İbadet.....	34
1.9.1.7. Zaman Yönetimi .....	34
1.9.1.8. Beslenme .....	34
1.9.2. Zihinsel Yöntemler.....	35
1.9.2.1. Zihinsel Düzenleme Tekniği .....	35
1.9.2.2. Psikoterapi .....	36
1.9.2.3. Bağışlama .....	36
1.9.3. Davranışsal Yöntemler .....	36
1.9.3.1. A Tipi Davranışının Değiştirilmesi.....	36
1.9.3.2. Bireyin Kendisiyle Kurduğu Olumlu Diyalog .....	37
1.9.3.3. Davranışsal Kendini Kontrol.....	38
1.9.3.4. Toplumsal Destek .....	39
1.9.4. Örgütsel Yöntemler .....	39
1.9.3.5. Problem Çözme Tekniğinden Yararlanma .....	39
1.9.4.1. İş görenlere Stres Yönetimi Eğitimi Verilmesi .....	39
1.9.4.2. Destekçi Bir Örgütsel Hava Yaratmak.....	40

1.9.4.3. Görevin Zenginleştirilmesi.....	40
1.9.4.4. Örgütsel Rollerın Belirlenmesi.....	40
1.9.4.5. Mesleki Gelişim Yollarının Planlanması ve Danışmanlık Sağlamak41	
1.9.4.6. İşe Alma Ve Yerleştirmede Kurallar Koyma .....	41
1.9.4.7. Amaç Belirleme .....	41
1.9.4.8. Değişimi Başarıyla Yönetmek.....	42
1.9.4.9. Çok Fazla Veya Çok Az İş Yükünü Dengelemek .....	42
<b>2. BÖLÜM : POLİS KAVRAMI, POLİSTE STRES KAYNAKLARI VE STRES SONUÇLARI .....</b>	<b>44</b>
2.1. Polis Kavramı .....	45
2.2. Polisin Tanımı Ve Rolü.....	45
2.3. Polislik Mesleğinin Tarihsel Gelişimi.....	47
2.4. Polis Hizmetinin Özellikleri .....	51
2.5. Polisin Görevleri .....	52
2.6.1. Meslek Öncesi Eğitim.....	53
2.6. Polis Eğitimi .....	53
2.6.1.1. Polis Koleji .....	53
2.6.1.2. Polis Akademisi .....	56
2.6.1.3. Polis Meslek Yüksek Okulu .....	57
2.6.1.4. Polis Akademisi Başkanlığı Fakülte ve Yüksek Okulları (FYO)....	60
2.6.2. İşbaşında Eğitim .....	62
2.6.3. Hizmet İçi Eğitim .....	62
2.7. Stres ve Polis .....	63
2.8. Poliste Stresi Oluşturan Stres Kaynakları .....	66
2.8.1. Biyolojik Ve Fizyolojik Faktörler .....	66
2.8.1.1. Gürültü .....	66
2.8.1.2. Hava Kirliliği.....	66
2.8.1.3. Fizyolojik Açından İş Ortamının Düzenlenmesi .....	66
2.8.2. Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Faktörler .....	67
2.8.2.1. Tayin (Sık Sık Görev Yerinin Değişmesi) .....	67
2.8.2.2. Askerlik Yapma Zorunluluğu.....	68
2.8.2.3. Çevre Baskılarından Polisin Kurtulamıyor Olması .....	68

2.8.3. İş Ortamından Kaynaklanan Faktörler .....	68
2.8.3.1. Görevin Karmaşıklığı.....	68
2.8.3.2. Çalışma Şartları ve Zaman Baskısı.....	69
2.8.3.3. İş Yoğunluğu .....	70
2.8.3.4. Yönetici ve Personel Arasında İletişim Eksikliği.....	71
2.8.3.5. Görevin Sağladığı Bağımsızlık.....	71
2.8.3.6. Göreve Bağlı Roller .....	72
2.8.3.7. Duyularını Kontrol Etme Zorunluluğu.....	72
2.8.3.8. Negatif Olaylardan Etkilenme .....	72
2.8.3.9. Ekonomik Yetersizlik .....	73
2.8.4. Bireysel Faktörler .....	73
2.8.4.1. Bireyin Fiziksel Durumu.....	73
2.8.4.2. Bireysel Kariyer.....	73
2.8.4.3. İkna Gücü .....	74
2.8.4.4. Kişisel Özellikleri Ve Meslek Seçimi.....	74
2.8.5. Örgütsel Faktörler.....	75
2.8.5.1. Örgütün Boyutu .....	75
2.8.5.2. Hiyerarşik Yapı.....	75
2.8.5.3. Örgütteki Değişim Ve Yeniliklerin Ortaya Çıkardığı Belirsizlik....	75
2.8.5.4. Bürokrasi (Kırtasiyecilik).....	75
2.8.6. Polislerde Strese Neden Olan Diğer Faktörler .....	76
2.9. Poliste Stres Belirtileri .....	77
2.10. Poliste Stresin Sonuçları .....	77
2.10.1. Travma Sonrası Stres.....	78
2.10.2. Polis Stresi Ve Polis İntiharları .....	79
2.10.3. Stres Ve Alkolizm .....	80
2.10.4. Stres Ve Evlilik Sorunları .....	80
<b>3. BÖLÜM : HALKLA İLİŞKİLER VE POLİS.....</b>	<b>81</b>
3.1. Halkla İlişkiler Kavramı Ve Polis.....	81
3.2. Polis Açısından Halkla İlişkilerin Önemi.....	82
3.3. Polisin Verimliliği Ve Halkın Rolü .....	84
3.4. Polisin Halkla İlişkiler Faaliyetleri .....	85

3.4.1. Polisin Dış Halkla İlişkiler Faaliyetleri .....	85
3.4.1.1. Polisi Tanıma Faaliyetleri .....	86
3.4.1.2. Polisi Tanıtma Faaliyetleri .....	86
3.4.1.3. Polisin Görev Dışı Halkla İlişkileri.....	86
3.4.2. Polisin İç Halkla İlişkiler Faaliyetler.....	87
3.4.2.1. Polisin Kurum İçi İletişim Türleri .....	87
3.4.3. Polisin Kurum İçi Ve Kurum Dışı İlişkilerini Düzenleyen Kurallar.....	88
3.5. Halkın Ve Polisin Karşılıklı Beklentileri .....	89
3.5.1. Halkın Polisten Beklentileri .....	89
3.5.2. Polisin Halktan Beklentileri .....	90
3.6. Polisin Halk İlişkilerinin Temel Sorunları .....	90
3.6.1. Polisten Kaynaklanan Sorunlar .....	90
3.6.1.1. Çalışma Saatleri Açısından .....	91
3.6.1.2. Görev Açısından .....	91
3.6.1.3. Basın ve Yayın Araçları Açısından.....	92
3.6.1.4. Eğitim Açısından .....	92
3.6.1.5. Tutum ve Davranış Açısından .....	92
3.6.1.6. Yapısal Sorun Açısından.....	93
3.6.2. Halktan Kaynaklanan Sorunlar .....	94
3.6.2.1. Eğitim Açısından .....	94
3.6.2.2. Kişisel Sorunlar Açısından.....	94
3.7. Polis-Halk İlişkilerinin Yeni Boyutları .....	95
3.7.1. Polis Halk İşbirliğinde Etkin Olan Faktörler .....	95
3.7.1.1. Personel Açısından Etkin Olan Faktörler.....	95
3.7.1.2. Kurum Açısından Etkin Olan Faktörler .....	98
3.7.2. Polis Halk İşbirliğinde Yardımcı Faktörler.....	104
3.7.2.1. 155 Polis İmdat Hizmetleri.....	104
3.7.2.2. 154 Alo Trafik Servisi.....	105
3.7.3. Polis Halk İşbirliğini Destekleyen Faktörler .....	106
3.7.3.1. Polisin Olumlu İmaj Yaratması .....	106
3.7.3.2. Bilgisayar Teknolojisi Kullanılması .....	115
3.7.3.3. Toplum Destekli Polisliği Tesis Etme .....	115

<b>4. BÖLÜM : HALK-POLİS KARŞILAŞMASINDA STRES FAKTÖRÜNÜN POLİS ÜZERİNDEKİ ETKİLERİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK ARAŞTIRMA .....</b>	<b>117</b>
4.1. Yöntem.....	117
4.1.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi .....	117
4.1.2.Sayıltı.....	117
4.1.3. Araştırmanın sınırlılığı.....	117
4.1.4. Varsayımlar (Hipotezler) .....	117
4.1.5. Verilerin Toplanması.....	118
4.1.6. İstatistiksel çözümleme.....	118
4.2. ARAŞTIRMA SONUNDA ELDE EDİLEN BULGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ .....	118
4.2.1.“Cinsiyetiniz Nedir?” Sorusuna İlişkin Verilen Cevapların Cinsiyete Göre Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler .....	118
4.2.2.“Yaşınız Nedir?” Sorusuna İlişkin Verilen Cevapların Cinsiyete Göre Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler .....	118
4.2.3.“Öğrenim Durumunuz Nedir?” Sorusuna İlişkin Verilen Cevapların Cinsiyete Göre Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler .....	119
4.2.4.“Mesleğiniz Nedir?” Sorusuna İlişkin Verilen Cevapların Tasnifi Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler .....	120
4.2.5.“Maça hangi sıklıkla gidirsiniz?” Sorusuna İlişkin Verilen Cevapların Cinsiyete Göre Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler .....	121
4.2.6.“Maça Çok Sık Gitmem” Diyen Deneklerin Yaş Ve Öğrenim Durumuna İlişkin Cevaplarının Cinsiyete Göre Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler .....	122
4.2.7.“Bütün Maçlara Giderim” Diyen Deneklerin Yaş Ve Öğrenim Durumuna İlişkin Cevaplarının Cinsiyete Göre Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler .....	123
4.2.8.“Maça 3-4 Haftada Bir Giderim” Diyen Deneklerin Yaş Ve Öğrenim Durumuna İlişkin Cevaplarının Cinsiyete Göre Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler .....	124

4.2.9.“Maça 2-3 Ayda Bir Giderim” Diyen Deneklerin Yaş Ve Öğrenim Durumuna İlişkin Cevaplarının Cinsiyete Göre Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler.....	126
4.2.10.“Ekonomik Durumuma Göre Maça Giderim” Diyen Deneklerin Yaş Ve Öğrenim Durumuna İlişkin Cevaplarının Cinsiyete Göre Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler.....	126
4.2.11.“Ekonomik Durumuma Göre Maça Giderim” Diyen Deneklerin Yaş Ve Öğrenim Durumuna İlişkin Cevaplarının Cinsiyete Göre Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler .....	127
4.2.12.“Futbol maçlarına ne için gidirsiniz?” Sorusuna İlişkin Cevapların Cinsiyete Göre Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler .....	128
4.2.13.“Haftalık Stresimi Atmak İçin” Diyen Deneklerin Yaş ve Öğrenim Durumuna ilişkin Cevaplarının Cinsiyete Göre Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler .....	129
4.2.14.“Boş Zamanımı Değerlendirmek İçin” Diyen Deneklerin Yaş ve Öğrenim Durumuna ilişkin Cevaplarının Cinsiyete Göre Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler .....	130
4.2.15.“Futbolu Çok Sevdiğim İçin” Diyen Deneklerin Yaş ve Öğrenim Durumuna ilişkin Cevaplarının Cinsiyete Göre Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler .....	131
4.2.16.“Macera Yaşamak İçin Diyen” Diyen Deneklerin Yaş ve Öğrenim Durumuna ilişkin Cevaplarının Cinsiyete Göre Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler .....	132
4.2.17.Futbol Maçlarına Ne İçin Gidersiniz? Sorusuna “Diğer” Diyen Deneklerin Yaş ve Öğrenim Durumuna İlişkin Cevaplarının Cinsiyete Göre Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler .....	133
4.2.18. 7. Soruya (“Maçta Kötü Tezahürlara Katılıyor Musunuz?” Sorusuna) İlişkin Deneklerin Cevaplarının Yaş Ve Öğrenim Durumuna Göre Cinsiyet Tasnifi, Değerlendirmesi, Sonuç Ve Öneriler .....	134
4.2.19. 7. soruya (“Maçta Kötü Tezahürlara Katılıyor Musunuz?” Sorusuna) ilişkin cevapların 8. soruya (“Katılıyorsanız hangi maksatla katılıyorsunuz?” Sorusuna) Tasnifi, Değerlendirmesi, Sonuç Ve Öneriler.....	135

4.2.20. Tablo 2-32'nin Genel Bir Değerlendirilmesi Ve Çözüm Önerileri .....	136
4.2.21. "Stadlarda amigolar sizi nasıl etkiler?" Sorusuna İlişkin Deneklerin Cevaplarının Cinsiyete Göre Değerlendirilmesi, Cinsiyete Göre Sonuç Ve Öneriler .....	138
4.2.22. "Amigoların Davranışlarını Nasıl Değerlendiriyorsunuz?" Sorusuna İlişkin Deneklerin Cevaplarının Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler .....	139
4.2.23. Maç Esnasında Yada Sonunda Taraftarların Yaşadığı/Şahit Olduğu Kavga, Yaralama Ve Ölüm Olaylarına İlişkin Verilen Cevapların Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler .....	140
4.2.24. "Sizce Taraftarlar Arasındaki Şiddet Olaylarının Nedeni Nedir?" Sorusuna İlişkin Cevapların Cinsiyete Göre Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler.....	142
4.2.25. Sizce Stadlardaki Şiddet Olaylarına Karşı Alınabilecek 3 Tebdirler Ne Olmalıdır?" Sorusuna İlişkin Verilen Cevapların Cinsiyete Göre Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler.....	143
4.2.26. "Sizce Cezai Tedbirler Stadlardaki Şiddet Olayını Engeller mi?" Sorusuna İlişkin Verilen Cevapların Cinsiyete Göre Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler.....	143
4.2.27. 18. 19. ve 20. Sorulara İlişkin Verilen Cevapların Cinsiyete Göre Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler.....	146
4.2.28. "Sizce Kitle İletişim Araçları Şiddeti Körüklüyor mu?" Sorusuna İlişkin Verilen Cevapların Cinsiyete Göre Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler.....	147
4.2.29. "Polis Denince Aklınıza İlk Ne Geliyor?" Sorusuna İlişkin Verilen Cevapların Cinsiyete Göre Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler .....	148
4.2.30. "Polisin Görev, Yetki Ve Sorumluluklarını Ne Derece Biliyorsunuz?" Sorusuna İlişkin Verilen Cevapların Cinsiyete Göre Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler.....	151

4.2.31. “Polisin Halka Yaklaşımını Genel Olarak Nasıl Değerlendiriyorsunuz?” Sorusuna İlişkin Verilen Cevapların Cinsiyete Göre Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler .....	151
4.2.32. “Polise Güveniyor musunuz?” Sorusuna İlişkin Verilen Cevapların Cinsiyete Göre Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler .....	152
4.2.33. “Polis Yasaları Uyguluyor mu?” Sorusuna İlişkin Verilen Cevapların Cinsiyete Göre Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler .....	154
4.2.34. “Polisin İnsan Ve Topluluk Psikolojisi Konusunda Yeterli Bilgiye Sahip Olduğuna İnanıyor musunuz?” Sorusuna İlişkin Verilen Cevapların Cinsiyete Göre Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler .....	155
4.2.35. “Bir Poliste Bulunması Gereken En Önemli 3 Özellik Nedir?” Sorusuna İlişkin Verilen Cevapların Cinsiyete Göre Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler .....	156
4.2.36. “Polis Memuru Olabilecek Kişinin Eğitim Düzeyi Sizce Ne Olmalıdır?” Sorusuna İlişkin Verilen Cevapların Cinsiyete Göre Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler .....	157
4.3.37. “Polisle iletişim kurmakta zorluk çekiyor musunuz?” Sorusuna İlişkin Verilen Cevapların Cinsiyete Göre Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler .....	158
4.2.38. “Polisin Halkla İlişki Kurma Seviyesi Sizce Nedir?” Sorusuna İlişkin Verilen Cevapların Cinsiyete Göre Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler .....	159
4.2.39. 31. Soruya “Az” Veya “Orta” Şeklinde Cevap Veren Deneklerin 32. Soruya İlişkin Cevaplarının Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler .....	160
4.2.40. “Sizce Polis-Halk İlişkileri Nasıl Olmalıdır?” Sorusuna İlişkin Verilen Cevapların Cinsiyete Göre Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler .....	164
4.2.41. “Polisi ilgilendiren bir sorun yaşadığınızda polise başvurur musunuz?” Sorusuna İlişkin Verilen Cevapların Cinsiyete Göre Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler .....	165

4.2.42. 34. Soruya verilen cevapların 35. Soruya ilişkin cevaplarına Göre Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler .....	165
4.2.43. “Sizce Polislerin Tutum Ve Davranışları Şiddeti Körüklüyor mu?” Sorusuna İlişkin Verilen Cevapların Cinsiyete Göre Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler.....	166
4.2.44. “Siz gerektiğinde polise yardımcı oluyor musunuz?” Sorusuna İlişkin Verilen Cevapların Cinsiyete Göre Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler .....	166
4.2.45. “İşlenen Suçlardan Tanıklık Yapar Mısınız?” Sorusuna İlişkin Verilen Cevapların Cinsiyete Göre Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler.....	167
4.2.46. “Polislerin Görev Anındaki Stresleri Size Ne Derece Yansıyor?” Sorusuna İlişkin Verilen Cevapların Cinsiyete Göre Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler.....	168
4.2.47. “Polisin daha başarılı olması için gerekli en önemli faktör hangisidir?” Sorusuna İlişkin Verilen Cevapların Cinsiyete Göre Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler.....	168
<b>SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>172</b>
<b>KAYNAKLAR.....</b>	<b>178</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>188</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>192</b>

## KISALTMALAR

<b>CMUK</b>	:Ceza Muhakemesi Usul Kanunu
<b>EGM</b>	:Emniyet Genel Müdürlüğü
<b>ETK</b>	:Emniyet Teşkilatı Kanunu
<b>PSVK</b>	:Polis Vazife Ve Selahiyet Kanunu
<b>TCK</b>	:Türk Ceza Kanunu
<b>TSSB</b>	:Travma Sonrası Stres Bozukluğu

## TABLO LİSTESİ

<b>Tablo 1:</b>	Türkiye’de Değişik Yaşam Olaylarının Ağırlık Puanları.....	22
<b>Tablo 2:</b>	Deneklerin Cinsiyete Göre Dağılımı.....	118
<b>Tablo 3:</b>	Deneklerin Yaş ve Cinsiyete Göre Dağılımı.....	119
<b>Tablo 4:</b>	Deneklerin Öğrenim Durumuna Göre Cinsiyet Dağılımı.....	120
<b>Tablo 5:</b>	Deneklerin Mesleklere Göre Cinsiyet Dağılımı.....	121
<b>Tablo 6:</b>	Maça Gitme Sıklığının Cinsiyete Göre Dağılımı.....	121
<b>Tablo 7:</b>	“Maça Çok Sık Gitmem” Diyen Deneklerin Yaş ve Cinsiyete Göre Dağılımı.....	122
<b>Tablo 8:</b>	“Maça Çok Sık Gitmem” Diyen Deneklerin Öğrenim Durumu ve Cinsiyete Göre Dağılımı .....	122
<b>Tablo 9:</b>	“Bütün Maçlara Giderim” Diyen Deneklerin Yaş ve Cinsiyete Göre Dağılımı .....	123
<b>Tablo 10:</b>	“Bütün Maçlara Giderim” Diyen Deneklerin Öğrenim Durumu ve Cinsiyete Göre Dağılımı .....	123
<b>Tablo 11:</b>	“Maça 3-4 Haftada Bir Giderim” Diyen Deneklerin Yaş ve Cinsiyete Göre Dağılımı .....	124
<b>Tablo 12:</b>	“Maça 3-4 Haftada Bir Giderim” Diyen Deneklerin Öğrenim Durumu ve Cinsiyete Göre Dağılımı .....	124
<b>Tablo 13:</b>	“2-3 Ayda Bir Giderim” Diyen Deneklerin Yaş ve Cinsiyete Göre Dağılımı .....	125
<b>Tablo 14:</b>	“2-3 Ayda Bir Giderim” Diyen Deneklerin Öğrenim Durumu ve Cinsiyete Göre Dağılımı .....	125
<b>Tablo 15:</b>	“Yılda 1-2 Defa Maça Giderim” Diyen Deneklerin Yaş ve Cinsiyete Göre Dağılımı .....	126
<b>Tablo 16:</b>	“Yılda 1-2 Defa Maça Giderim” Diyen Deneklerin Öğrenim Durumu ve Cinsiyete Göre Dağılımı .....	126
<b>Tablo 17:</b>	“Ekonomik Durumuma Göre Maça Giderim” Diyen Deneklerin Yaş ve Cinsiyete Göre Dağılımı .....	127
<b>Tablo 18:</b>	“Ekonomik Durumuma Göre Maça Giderim” Diyen Deneklerin Öğrenim Durumu ve Cinsiyete Göre Dağılımı .....	127

<b>Tablo 19:</b>	8. Soruya (“Futbol Maçlarına Ne İçin Gidersiniz” Sorusuna) İlişkin Cevapların Cinsiyet Göre Dağılımı .....	128
<b>Tablo 20:</b>	“Haftalık Stresimi Atmak İçin” Diyen Deneklerin Yaş ve Cinsiyete Göre Dağılımı .....	129
<b>Tablo 21:</b>	“Haftalık Stresimi Atmak İçin” Diyen Deneklerin Öğrenim Durumu ve Cinsiyete Göre Dağılımı .....	129
<b>Tablo 22:</b>	“Boş Zamanımı Değerlendirmek İçin” Diyen Deneklerin Yaş ve Cinsiyete Göre Dağılımı.....	130
<b>Tablo 23:</b>	“Boş Zamanımı Değerlendirmek İçin” Diyen Deneklerin Öğrenim Durumu Ve Cinsiyete Göre Dağılımı .....	130
<b>Tablo 24:</b>	“Futbolu Çok Sevdiğim İçin” Diyen Deneklerin Yaş ve Cinsiyete Göre Dağılımı.....	131
<b>Tablo 25:</b>	“Futbolu Çok Sevdiğim İçin Diyen” Deneklerin Öğrenim Durumu Ve Cinsiyete Göre Dağılımı .....	131
<b>Tablo 26:</b>	“Macera Yaşamak İçin Diyen” Deneklerin Yaş ve Cinsiyete Göre Dağılımı.....	132
<b>Tablo 27:</b>	“Macera Yaşamak İçin Diyen” Deneklerin Öğrenim Durumu Ve Cinsiyete Göre Dağılımı .....	132
<b>Tablo 28:</b>	“Diğer” Diyen Deneklerin Yaş ve Cinsiyete Göre Dağılımı.....	133
<b>Tablo 29:</b>	“Diğer” Diyen Deneklerin Öğrenim Durumu Ve Cinsiyete Göre Dağılımı .....	133
<b>Tablo 30:</b>	Soruya (“Maçta Kötü Tezahürlara Katılıyor Musunuz?” Sorusuna) ilişkin Cevapların Yaşa Göre Dağılımı.....	134
<b>Tablo 31:</b>	7. soruya (“Maçta Kötü Tezahürlara Katılıyor Musunuz?” Sorusuna) ilişkin cevapların öğrenim durumuna göre dağılımı.....	134
<b>Tablo 32:</b>	7. soruya (“Maçta Kötü Tezahürlara Katılıyor Musunuz?” Sorusuna) ilişkin cevapların 8. soruya (“Katılıyorsanız hangi maksatla katılıyorsunuz?” Sorusuna) ilişkin cevaplara göre dağılımı.....	136
<b>Tablo 33:</b>	(9. Soruya) “Stadlarda Amigolar Sizi Nasıl Etkiler” Sorusuna İlişkin Cevapların Değerlendirilmesi .....	138
<b>Tablo 34:</b>	10. Soruya (Amigoların Davranışlarını Nasıl Değerlendiriyorsunuz? Sorusuna) İlişkin Cevapların Değerlendirilmesi .....	139

<b>Tablo 35:</b>	15. Soruya (“Sizce Taraftarlar Arasındaki Şiddet Olaylarının En Önemli 3 Nedeni Nedir” Sorusuna) İlişkin Verilen Cevapların Değerlendirilmesi .....	142
<b>Tablo 36:</b>	16. soruya (“Sizce şiddet olaylarına karşı alınabilecek en önemli 3 tedbir ne olmalıdır” Sorusuna) İlişkin Verilen Cevapların Değerlendirilmesi.....	143
<b>Tablo 37:</b>	17. Soruya (“sizce cezai tedbirler statlardaki şiddet olayını engeller mi” Sorusuna) İlişkin Verilen Cevapların Değerlendirilmesi .....	144
<b>Tablo 37:</b>	“Haftalık Stresimi Atmak İçin” Diyen 13 Erkeğin 7. Soruya İlişkin Cevaplarının Öğrenim Durumuna Göre Dağılımı .....	144
<b>Tablo 38:</b>	18. Soruya (“Başınızdan adli bir olay geçti mi” sorusuna) İlişkin Verilen Cevapların Değerlendirilmesi .....	145
<b>Tablo 39:</b>	21. Soruya (“Sizce kitle iletişim araçları şiddeti körüklüyor mu?” sorusuna) İlişkin Verilen Cevapların Değerlendirilmesi .....	147
<b>Tablo 40:</b>	22. Soruya (“Polis denince aklınıza ilk ne geliyor” sorusuna) İlişkin Verilen Cevapların Değerlendirilmesi .....	148
<b>Tablo 41:</b>	23. Soruya (“Polisin Görev, Yetki ve Sorumluluklarını Ne Derece Biliyorsunuz?” Sorusuna) İlişkin Verilen Cevapların Değerlendirilmesi.....	151
<b>Tablo 42:</b>	24. Soruya (“Polisin Halka Yaklaşımını Genel Olarak Nasıl Değerlendiriyorsunuz?” Sorusuna) İlişkin Verilen Cevapların Değerlendirilmesi .....	152
<b>Tablo 43:</b>	25. Soruda (“Polise Güveniyor Musunuz?” Sorusuna) İlişkin Verilen Cevapların Değerlendirilmesi .....	152
<b>Tablo 44:</b>	26. Soruya (“Polis yasaları uyguluyor mu?” Sorusuna) İlişkin Verilen Cevapların Değerlendirilmesi .....	154
<b>Tablo 45:</b>	27. Soruda (“Polisin İnsan ve Topluluk Psikolojisi Konusunda Yeterli Bilgiye Sahip Olduğuna İnanıyor Musunuz?” Sorusuna) İlişkin Verilen Cevapların Değerlendirilmesi .....	155
<b>Tablo 46:</b>	28. Soruda (“Bir Poliste Bulunması Gereken En Önemli 3 Özelliği Sıralayın?” Sorusuna) İlişkin Verilen Cevapların Değerlendirilmesi....	156

<b>Tablo 47:</b>	29. Soruda (“Polis Memuru Olabilecek Kişinin Eğitim Düzeyi Sizce Ne Olmalıdır?” Sorusuna) İlişkin Verilen Cevapların Değerlendirilmesi .....	157
<b>Tablo 48:</b>	30. Soruda (“Polisle iletişim kurmakta zorluk çekiyor musunuz?” Sorusuna) İlişkin Verilen Cevapların Değerlendirilmesi .....	158
<b>Tablo 49:</b>	31. Soruda (“Polisin Halkla İlişki Kurma Seviyesi Sizce Nedir?” Sorusuna) İlişkin Verilen Cevapların Değerlendirilmesi .....	159
<b>Tablo 50:</b>	31. Soruya “Az” Veya “Orta” Şeklinde Cevap Veren Deneklerin 32. Soruya İlişkin Cevaplarının Dağılımı .....	160
<b>Tablo 51:</b>	33. Soruda (“Sizce Polis-Halk İlişkileri Nasıl Olmalıdır? Sorusuna) İlişkin Verilen Cevapların Değerlendirilmesi .....	164
<b>Tablo 52:</b>	34. Soruda (“Polisi ilgilendiren bir sorun yaşadığınızda polise başvurur musunuz?” sorusuna) İlişkin Verilen Cevapların Değerlendirilmesi.. .....	165
<b>Tablo 53:</b>	34. Soruya “Hayır” Diyenlerin 35. Soruya Cevaplarının Değerlendirilmesi .....	165
<b>Tablo 54:</b>	36. Soruya (“Sizce polislerin tutum ve davranışları şiddeti körüklüyor mu?” sorusuna) İlişkin Verilen Cevapların Değerlendirilmesi .....	166
<b>Tablo 55:</b>	37. Soruya (“Siz Gerektiğinde Polise Yardımcı Oluyor Musunuz? Sorusuna) İlişkin Verilen Cevapların Değerlendirilmesi .....	167
<b>Tablo 56:</b>	38. Soruya (“İşlenen suçlardan tanıklık yapar mısınız?” Sorusuna) İlişkin Verilen Cevapların Değerlendirilmesi .....	167
<b>Tablo 57:</b>	39. Soruya (“Polislerin Görev Anındaki Stresleri Size Ne Derece Yansıyor?” Sorusuna) İlişkin Verilen Cevapların Değerlendirilmesi ...	167
<b>Tablo 58:</b>	40. Soruya (“Polisin daha başarılı olması için gerekli en önemli faktör hangisidir?” Sorusuna) İlişkin Verilen Cevapların Değerlendirilmesi...	169

**Tezin Başlığı:** Halk-Polis Karşılaşmasında Stres Faktörü, Stad Örneği Uygulaması

**Tezin Yazarı:** Nurten SEYHAN

**Danışman:** Doç. Dr. Ali SEYYAR

**Kabul Tarihi:** 05 Subat 2007

**Savfa Sayısı:** XVİİ (ön kısım) + 187(tez) + 5(ekler)

**Anabilimdalı:** Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

**Bilimdali:** Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset

Stres günümüzde yoğun olarak kendini hissettiren, hayatımızın doğal bir parçası olan ve giderek daha fazla hayatımızda yer bulan bir kavramdır.

Stres, bireylerin psikolojik ve fizyolojik yapıları üzerinde etki yapan, onların davranışlarını, iş verimlerini ve başka insanlarla ilişkilerini etkileyen psikolojik durumdur.

Stresin yapıcı ve yıkıcı olmak üzere iki boyutu vardır. Çoğu insan motive olabilmek için belli bir miktar strese ihtiyaç duyar.

Stresin hiç olmaması hem olanaksız hem de sakıncalıdır. Ancak, bireylerin ruhsal ve bedensel sağlığını tehlikeye düşürecek şiddet ve yoğunluktaki strese de izin verilmemelidir.

Her çağın, kendine özgü stres ve gerilim kaynakları vardır. Yaşadığımız yüzyıl, insanlara öteki yüzyıllarla ölçülemeyecek oranda bir hareketlilik ve hız kazandırmış, bu ise insanların sürekli bir yarış ve değişim halinde çalışmalarını, böyle bir çevre içinde yaşamlarını sürdürmeleri sonucunu doğurmuştur. Hayat, bizim uyum sağlayamayacağımız kadar çabuk değişmektedir. Bizim sorunumuzsa, bu değişimin hızı nedeniyle, kendi çağımızın sorunlarıyla başa çıkmayı öğrenmeye yetecek kadar vaktimizin olmamasıdır.

Herkes stres yaşar. Hatta stres danışmanları bile bir dereceye kadar stresin verimliliğe gerekli olduğunu söylemektedir. Doğal olarak, stres üreten mesleklerde, stresten örgüt sorumludur. Fakat örgüt politikaları ve prosedürleri, kendi kendilerine stres kaynaklarının üstesinden gelse bile, bu politika ve işlemler tekrar gözden geçirilmeli ve değiştirilmelidir.

Stres konusunda yapılan birçok bilimsel araştırma, günlük yaşam sorunları ile etkili bir biçimde başa çıkamayan ve meslek olarak en yüksek risk grubunda bulunanların, polis olduğunu ortaya koymuştur. Polislik, sunulan hizmetlerin doğası gereği personelini fiziksel ve ruhsal olarak en çok yıpratın meslekler arasında en önemlisidir. Polis, kanunlarda belirtilen görevleri yerine getirirken bir çok zorlukla karşılaşır. Bu zorluklar, toplum düzenini sağlama görevini yerine getirirken, bazen insanların özgürlüklerini kısıtlamaya varan yaptırımları uygulama görevlerini üstlenmelerinden kaynaklanmaktadır. Halkın güvenliğinin yanı sıra devleti temsil görevi nedeni ile hedef olma ihtimalinin yüksekliği, sorumluluğun ve buna bağlı olarak da stresin artmasına etki eder.

Diğer örgütler gibi Emniyet Teşkilatı da belli bir toplumsal amacı gerçekleştirmek için kurulmuş ve bünyesinde farklı alanlarda yetişmiş pek çok işğöreni çalıştıran, kar amaçsız bir örgüttür. Ülke içinde asayiş ve güvenliğin sağlanmasından birinci derecede sorumlu polislerin, sunacağı hizmetlerin kalitesi ve personelin verimi açısından, stres ve stresle mücadele gün geçtikçe önem kazanmaktadır. Polislerin büyük çoğunluğu, meslek yaşamları boyu süren bir çalışma, insanın doğal dengesine ters düşen bir uyku ve beslenme düzeni, yeterli zaman ayrılamayan bir aile ve sosyal yaşam tehdidi ile karşı karşıyadır. Polis, görevini daha verimli şekilde yapabilmesi için, kendisini tehdit eden stresle en iyi şekilde başa çıkabilmesi gerekmektedir.

Emniyet Teşkilatının verimliliğinin artırılabilmesi için, personelin beklentilerinin ve sorunlarının tespit ve tasnif edilebileceği araştırmalar yapılması ve bu araştırmalar sonunda da uygun çözümler üretilmesi gerekmektedir.

Bu çalışma, hizmet çeşitliliği, kalitesi ve sürekliliği bakımından çalışanların büyük önem taşıdığı Emniyet Teşkilatında, polis açısından stres yapıcıların neler olduğu, bu stres yapıcıların çalışanlar üzerindeki etkileri, polisin halkla ilişkilerinin boyutları ve halkın gözüyle, stadlarda yaşanan olaylardan polislerin stres düzeylerinin ne derece etkilendiğini belirlemek amacıyla bir değerlendirme yapılmıştır.

1. Bölümde; stres kavramı ve oluşumu, stres türleri anlatılmıştır. Stresin etkileri, stresin belirtileri ve sonuçları, stresle başa çıkma yöntemleri üzerinde durulmuştur. 2. Bölümde; polislik mesleği ve polisin toplumdaki rolü, polislik mesleğindeki stres faktörleri üzerinde durulmuştur. 3. Bölümde; polisin halk ilişkiler boyutu anlatılmıştır. Günümüz polis halk ilişkilerinin temel sorunları ele alınmıştır. Polisin halktan beklentilerinin, halkın da polisten beklentilerinin tespiti yapılmıştır. 4. Bölümde; halk-polis karşılaşmasında stres faktörü ve halkın gözünde polisin stres düzeyinin belirlenmesi amacıyla stad örneği uygulaması için hazırlanan anket sonuçlarının değerlendirmesi yapılmıştır ve anketi uyguladığımız sonucunda çıkan sonuçlara göre çözüm önerilerine yer verilmiştir. Araştırmamızın örneğini tesadüfen seçilen 117 denek oluşturmaktadır.

Genel olarak değerlendirdiğimizde halk-polis karşılaşmasında polisin fiziksel ve ruhsal olarak yıprandığı, stadlarda yaşanan olayların polislerin stres düzeylerinde önemli ölçüde etkili olduğu tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Stres, Polis, Halkla İlişkiler.

<b>Title of the Thesis:</b> The Stress In The Meeting Of Public And Police, The Application Of Stadium Case	
<b>Author:</b> Nurten SEYHAN	<b>Supervisor:</b> Assoc.Prof.Dr Ali SEYYAR
<b>Date:</b> 05 February 2007	<b>Nu. Of Pages:</b> XVII (pre text) + 187 (main body)+5 (appendices)
<b>Department:</b> Labour Economics and Industrial Relations <b>Subfield:</b> Labour Economics and Social Policy	
<p>Stress is such a concept that makes itself feel in high density, which becomes a natural part and in the course of time finds a remaining place in our lives.</p> <p>Stress is a psychological situation which effects the individual's psychological and physiological construction, impresses their behaviour, occupation outputs, and relationships with the other people.</p> <p>There are two dimensions of stres which are creative and destructive. Most of the people needs constant amount of stres for motivation. No stress is both impossibe and also inconveninent. However there should be given no permission to the stres which has enough violent and density to get the individual's psychological and anothomical health into danger.</p> <p>All centuries have their own stres and tension sources. The century that we live in, makes the people obtain a movement and speed which cannot be compared with the previous centuries, and this situation ended as getting the people into a continious competition, to work in an alteration, and continue their lives in this kind of enviroment. Life changes so quick that we cannot agree. However our problem is having no time to learn to cope with the problems of our century, because of the speed of changing.</p> <p>Everybody live stress. Even the stres counselors say that a stress in a constant degree is needed for productivity. Naturally, in the occupations which produce stress, the organisations are responsible from the stress. But even the organisation politics and procedures can manage the stres sources by their own, this politic and operations should be went over and changed.</p> <p>Many scientific investigations made about stress put forward that the individuals who cannot cope with the daily problems and becoming in the biggest risk group as occupation are the policemen. Being a policeman is the most important one in the occupations which wears out its employees psychologically and physically as needed the services presented. Police meets many difficulties while performing the duties. This is because of taking on the duties of application of restricting the peoples freedom in certain times, when obtaining the order of society. Besides the security of the nation high risk of being a target because of representation of the government, causes the increase of responsibility and stress.</p> <p>The Security Organisation is an organisation which is founded to materialize a constant social goal like the other organisations and employes many workers in its structure in different areas, without a profit expactation. Stres and struggle with stres is being so important day by day for the output of the personel and quality of the services presented by policemen, who have the main responsibility to obtain the security and public order of the country, Most of the policemen during their life of profession are face to face with the threathment of a sleeping and feeding order which is opposite to human's natural balance and a social life and family which has not to be reserved enough time. For the police to make their duty more productive, they have to cope with the stres that threat themselves succeslully.</p> <p>To increase the productivity of the Security Organisation, investigations are need to be made to fix and classify the expactations and problems of the personel and after these investigations proper solutions are need to be produced.</p> <p>In this study, in the Security Organisation which the variation, quality and continuousness of the services of the employees have big importance, an evaluation has been made to determine what the stress builders are, the effects of these stress builders on the employees, the dimension of the relationships with the police and the folk, and with the eye of the folk how much the stress level of the police is efected in the events happened in the stadiums.</p> <p>In the first part; the concept of stres, its formation and kinds of stress is explained. it's dwelled upon the effects, signs and results of stres, and the methods of coping with stress. In the second part; it's dwelled upon the police employment, the role of police in the nation, and the stress factors on the police employment. In the third part; the dimension of the relationships of the police with the folk is explained. The basic problems of police-folk relationships in our day have been taken up. The police's expactations from the folk and folk's expactations from the police have been fixed. In the forth part; to determine the stress factor and the stres level of police according to the folk in the police-folk meeting, the determination of the results of the inquiry which is prepared fort he stadium sample have been made and we gave place to solution proposals according to the results.117 samples are chosen by coincidence.</p> <p>In general evaluation in the police-folk meeting, it is determined that police wears out physically and phsychologically, and the events in the stadiums are extreemly effective on the stress levels of police.</p>	
<b>Keywords:</b> Stress, Police, Public Relations.	

## GİRİŞ

Yaşadığımız yüzyılda insanlar, hangi işi yaparlarsa yapsınlar, yaşamlarının büyük bir bölümünü, kendi yeteneklerini ve sınırlarını zorlayarak sürdürmektedir. 21. yüzyıl insanlara geçmiş yüzyıllarla ölçülemeyecek oranda bir hareketlilik ve hız kazandırmış, bu ise, insanların sürekli bir yarış ve değişim içinde çalışmalarını, böyle bir çevre içinde yaşamlarını sürdürmeleri sonucunu doğurmuştur. Bu da stres kavramını ortaya çıkarmaktadır.

“Stres, bireylerin psikolojik ve fizyolojik yapıları üzerinde etki yapan, onların davranışlarını, iş verimlerini ve başka insanlarla ilişkilerini etkileyen psikolojik durumdur” şeklinde tanımlanmaktadır. Strese sebep olan şey, olaylar ve onlara karşı gösterilen tepkilerle başa çıkamamaktan kaynaklanmaktadır.

Stres yaratıcı bir olay ya da faaliyet, insan vücudunda fizyolojik bir tepki oluşturur. Merkezi sinir sisteminde strese tepki veren, sempatik ve parasempatik sinir sistemleri olarak adlandırılan iki ayrı bölüm bulunmaktadır. Birey, bir tehdit yada baş etmekte zorlanacağı boyutta bir güçlükle karşı karşıya kaldığında, organizma sempatik sinir sistemini harekete geçirir. Bu harekete geçiş, “savaş yada kaç tepkisi” olarak adlandırılabilir. Sempatik sinir sisteminin, belli durumlarda kendiliğinden verdiği bu tepkinin yanında parasempatik sinir sistemi daha farklı bedensel faaliyetleri yönetir. Gündelik hayatta vücut dengede kalabilmek için her iki sinir sisteminin tepkileri arasında gidip gelir.

Bir stres kaynağından kaçınmak, stresi tamamen ortadan kaldırmaz, kısa vadeli bir çözüm olarak da bir ilkyardım önlemdir. Uzun vadeli bir rahatlama ve çözüm için stresin altındaki gerçek nedenler ortaya konulmalı ve bunlara köklü çözümler getirilmelidir.

Günümüzde ülkelerin güçlenmesinin yanı sıra toplumu oluşturan fertlerin de huzur ve mutluluğu ön plana çıkmış, bu yönüyle insan, yönetimin özü ve odağı haline gelmiştir. Hizmet sektöründe dolayısıyla güvenlik hizmetlerinde, insan boyutunun ön planda olması nedeniyle, bu durum daha da belirgin olarak önem kazanmaktadır.

Kurumlar ve bünyesinde çalıştırdıkları personelin, kurumdan kuruma değişen, çeşitlilik arz eden ilişkileri ve beklentileri vardır. Bir kurumun verimliliği, personel başına elde edilen kazanç yada üretilen iş ile ölçülür. Kurumun verimliliğinin arttırılabilmesi için

personelin beklentilerinin ve sorunlarının tespit ve tasnif yapılabileceği araştırmalar yapılması ve bu araştırmalar sonunda da uygun çözümler üretilmesi gerekmektedir.

Yüksek stres özelliği olan iş alanları, genellikle insanlarla doğrudan doğruya ilişki içerisinde bulunanlarda ve kalabalık bir ortamı düzeltmek veya iyileştirmek üzere görev yapan meslek gruplarında daha çok görölmektedir. Her örgütte olduğu gibi, Emniyet Teşkilatı gibi ast-üst ilişkilerinin belirli bir disiplin içerisinde yaşandığı, kuralların yoğun olduğu ve keskin bir şekilde uygulandığı kurumlarda bu tür sorunlar daha çok görülür. Bu nedenle polislik mesleği, yüksek stres olan iş sahasına girmektedir. Polis, stres kontrolü teknikleriyle stresi dengeleyemeyecek olursa, aşırı stresten kaynaklanan fiziksel ve zihinsel rahatsızlıklara girebilir.

### **Araştırmanın Önemi**

Günlük yaşamda çok sözü edilen stres konusu ve çalışma hayatında yaşanan stresin sonuçlarının verimliliğe etkisi özellikle insanlarla doğrudan doğruya ilişki içinde bulunan ve kalabalık bir ortamı düzeltmek ve iyileştirmek üzere belli bir disiplin içerisinde görev yapan polislerin karşı karşıya kaldıkları stresin etkisinin ortaya çıkarılması açısından önemlidir.

Yapılan birçok araştırmayla polis ve stres konusu irdelenmiş, polisliğin stres düzeyi oldukça yüksek bir meslek olduğu, polis memurlarının yoğun stres altında buldukları ve psikosomatik şikayetlerinin oldukça yaygın bir durum gösterdiği ortaya konulmuştur (Aydın :Yıldız, 2000 : 111).

Kanunlarda polis, “ammenin asayişini, huzur ve güvenliğini, kişilerin tasarruf-iş güvenliğini, konut dokunulmazlığını korumakla birlikte, halkın ırz, can ve malını muhafaza ile yükümlü bir güvenlik teşkilatı” (<http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/569.html>.) şeklinde tarifini bulmaktadır.

Emniyet Teşkilatı, vatandaşlar ile Devlet arasında kurulacak önemli bir köprü durumundadır. Dolayısıyla vatandaşların Devlet ile kuracakları temaslarda Emniyet Teşkilatı etkin ve ciddi bir görev 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 işgören davranışına ve iş performansına olan etkilerinin belirlenmesi, çalışanların verimliliğinin artırılması ve hizmet kalitesi açısından önem taşımaktadır.

Polis, suçlu-suçsuz toplumun hemen her kesiminden insanla karşılaşmaktadır. Saatler hatta günler boyu süren toplumsal olaylardan, rutin olarak sürdürülen günlük trafik denetimlerine kadar, sorumluluk sahasına giren bütün konularda görev almaları, polislerin çalışma şartları ile ilgili sorunların incelenmesi açısından büyük önem taşımaktadır.

Polislik mesleğinde iş yükünün fazlalığı, işin sıkıcı olması, zamanın sınırlılığı, denetim niteliğinin düşük olması, yetkinin sorumlulukları karşılamada yetersiz olması, politik havanın yarattığı güvensizlik, rol belirsizliği, örgüt ve birey arasındaki uyumsuzluk, engelleme, rol çatışması, sorumlulukların yarattığı endişe, çalışma koşulları, insan ilişkileri, yabancılaşma, yetersiz kişisel enerji, dinlenmeye ve eğlenmeye ayrılacak zamanın olmaması, ücretin yetersizliği, mevzuatın karışık olması, önemli kararlar verme zorunluluğu, mesleğin statüsünün düşük olması, meslektaşların koyduğu kurallara uyma zorunluluğu strese neden olan başlıca etkenlerdir (Pehlivan, 1993: 15).

Gerçekten polis, genel itibariyle, gerilimli bir ortamda mutsuz ve mağdur insanlarla yüz yüzedir. Stresli bir bireyin, stres yüklü diğer bir bireye hizmet sunması, beklentilere cevap verebilmesi oldukça güç hatta olanaksızdır.

Ülkemizin sosyo-ekonomik yapısındaki bozukluklar, ekonomik adaletsizliğin artışı, metropollere göçle varoşların sayısının artması, suç ve suçluluk oranının yükselmesine neden olmakta, polisin yükünü ve toplumun polisten beklentilerini artırmaktadır.

Herkes, günlük yaşantı içinde stres altındadır. Fakat strese karşı bireylerin vermiş oldukları tepkiler de kişiden kişiye farklılık arz etmektedir. Mesela disiplin cezası alan bir polis, intihar etmeyi bile düşünürken, diğer bir polis, hatasını düzeltme yolunda adım atma ve işinde daha titiz ve dikkatli olma yolunu tercih etmektedir.

Bu nedenle polislik mesleğinde görev yapanların sağlıklarını önemli bir biçimde tehdit eden stres faktörlerinin, polis-halk karşılaşmasında yaşanan stresin bilimsel olarak incelenmesi ve bu inceleme sonucunda elde edilecek bulgulara dayalı olarak gerekli önlemlerin alınması gerekmektedir.

Bu tez, toplumun çok farklı kesimlerinden insanlarla muhatap olan polislerin halkla karşılaşmasında yaşadığı stresin nedenlerini ve düzeyini tespit etmek, polisin halkla ilişkilerinin boyutunu belirlemek ve sorunlara yönelik çözümler önermek amacıyla yapılmıştır.

### **Araştırmanın Problemi**

Sunulan hizmet bakımından işgören boyutunun büyük önem taşıdığı Emniyet Teşkilatında stres yapıcıların neler olduğu ve çalışanlar üzerindeki etkileri, çalışmamızın temel problemlerinden birini oluşturmaktadır.

Halkın gözüyle stadlarda görev yapan polislerin stres kaynakları nelerdir? Stadlarda yaşanan stres olaylarının polislerin stres düzeyine genel olarak etkisi nedir? Polislik mesleğine halkın bakış açısı nedir?

### **Araştırmanın Amacı**

Bu tezin amacı; halkın nazarında polislerin stres kaynaklarını tespit etmek, maç izlemek için stada giden halkın genel olarak profilini çizmek, stadlarda yaşanan şiddet olaylarının nedenlerini ve bu olayların polis-halk ilişkilerine nasıl yansıdığını ve de halkın polislik mesleğine bakış açısını belirlemektir. Bu amaca ulaşmak için aşağıdaki sorunlara sorulara cevap aranmıştır. Araştırma kapsamında yer alan halkın;

- Halkın kişisel özellikler bakımından dağılımı nedir?
- Halkın futbol maçlarına ne maksatla gittiklerine göre dağılımı nedir?
- Halkın amigoların davranışlarına bakış açısına göre dağılımı nedir?
- Taraftarlar arasındaki şiddet olaylarının nedenlerine ilişkin dağılımı nedir?
- Cezai tedbirlerin stadlardaki olaylara yansımalarına ilişkin dağılımı nedir?
- Kitle iletişim araçlarının şiddete etkisi nedir?
- Halkın polise bakış açısı nedir?
- Polisin halka yaklaşımı nedir?
- Polisin eğitim düzeyi ne olmalıdır?
- Polisin halkla ilişki kurma seviyesi nedir?
- Polis-halk ilişkileri nasıl olmalıdır?
- Polisin tutum ve davranışlarının şiddete etkisi nedir?
- Halk polise gerektiğinde yardımcı oluyor mu?
- Polisin görev anındaki stresleri halka yansıyor mu?
- Polisin başarısını artırmak için neler yapılabilir?

### **TANIMLAR**

**Polis-** Halkın ırz, can ve malını korumak, kamunun güvenliğini temin etmek, yardım isteyenlere, yardıma muhtaç olanlara, sakatlara ve acizlere yardım etmek gibi

kanunların ve yönetmeliklerin kendisine verdiği görevleri yapan kamu güvenlik görevlisidir.

**İşgören-** Örgütte belli bir birime bağlı bir işin görev yada ödevlerini bunlar için gerekli araç, gereç ve yöntemler ile makamın yetki ve sorumluluk alanı içinde belli bir ücret karşılığında yerine getiren örgüt üyesidir.

**Stres Yönetimi-** Aşırı stresle başa çıkmak ve yaşam kalitesini arttırmak amacıyla, durumu değiştirme ya da duruma verilen tepkileri değiştirmeye denir.

**Stres-** Organizmanın bedensel ve ruhsal sınırının tehdit edilmesi, zorlanması sonucu ortaya çıkaran durumdur.

**Stresör-** Stresin nedenlerini kolaylaştıran faktörlerdir.

**Örgütsel Amaç-** Örgütün varlık gerekçesidir.

**Performans-** İşgörenin gösterdiği çaba ile elde ettiği ürünün başarısının nesnel olarak ölçülebilen kesimine denir.

**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.

**Görev-** İşgöreni örgüte gerekli kılan işlem ve eylemler demetidir(BAŞARAN 1989.32).

**Hizmet-** Mevzuatın ve emirlerin belirttiği işlerdir. Memurun görev yapabilmesi için görev yapabilme koşullarına sahip olması gerekir.

**Alt Kültür-**Dil, gelenek, değerler ve sosyal normlar gibi, bazı özellikler açısından içinde yaşadıkları toplumun kültüründen farklılıklar gösteren insan gruplarının yaşam biçimidir.

**Saldırganlık-** Bilinçli ve kasıtlı bir şekilde başkalarını incitebilecek zarar vermeye yönelik psikolojik veya fiziksel olarak inciten her türlü davranıştır.

**Şiddet-** Bireyin sindirilmesine öfkelenirilmesine veya duygusal baskı altına almasına yol açan fiziksel zihinsel veya duygusal herhangi bir hareket, davranış veya muameledir.

# 1. BÖLÜM: STRES KAVRAMI, STRES KAYNAKLARI VE STRESLE BAŞA ÇIKMA YÖNTEMLERİ

## 1.1. Stres Kavramı ve Oluşumu

Stres kavramı, Latince’de “Estrictia”, eski Fransızca’da “Estrece” sözcüklerinden gelmektedir. Kavram 17. yüzyılda “felaket, bela, musibet, dert, keder, elem” anlamlarında kullanılmıştır. 18. ve 19. yüzyıllarda ise kavramın anlamı değişerek güç, baskı, zorlama gibi anlamlarda objelere, kişiye, organa veya ruhsal yapıya yönelik olarak kullanılmıştır. Buna bağlı olarak da stres, nesne ve kişinin bu tür güçlerin etkisi ile biçiminin bozulmasına, çarpıtılmasına karşı direnç anlamında kullanılmaya başlamıştır (Baltaş, 1984: 2).

Bilimsel anlamda “stres” sözcüğü ilk kez 17. Yüzyılda fizikçi Hooke tarafından kullanılmıştır. Thomas Young isimli bir başka fizikçi, bunu bir formül üzerinde göstermiştir. Young’a göre stres, maddenin kendi içinde olan güç ya da dirençtir. Madde kendi üzerine uygulanan dış güce kendi direnci oranında bir tepki gösterir. Elastik kütle, bu stres tepkisi sayesinde eğilip bükülerek bu dış gücü dengelemeye, ona uyum sağlamaya çalışır. Ancak dış güç, elastik kütle için kendi içindeki güçten daha büyükse, böyle bir dengeleme olmaz ve madde niceliksel bir değişime uğrar. Dıştan gelen gücün aşırı büyüklüğü durumunda ise niteliksel değişimler olabilir. Stres sözcüğünün fizikte bu şekilde kullanımından sonra diğer bilimsel alanlarda da bu şekilde kullanıldığını görmekteyiz. Biyoloji, fizyoloji, endokrinoloji, tıp, antropoloji, sosyoloji ve psikoloji gibi alanlar bunlardan bazılarıdır. Bazı alanlarda stres organizmanın tepkisi olarak tanımlanırken, bazılarında dıştaki uyarıcı anlamında kullanılmaktadır. Stres, genellikle kişide sıkıntı yaratan olaylar karşısında bir tepki süreci olarak kabul edilmektedir (Şahin,1998: 2).

Stres, fizyolojik, psikolojik ve sosyal yönleri ile ele alınabilen bir olgudur. Stresi fizyolojik açıdan inceleyen ve stresle ilgili araştırmaların öncülerinden kabul edilen ve kavramı ilk kez 1936 yılında ortaya atan Hans Selye, stresi, “İnsan vücudunun herhangi bir isteğe karşı verdiği değişmeye, yaygın tepkisidir” şeklinde tanımlamıştır. Stres bedenin olaya yanıtıdır. Stresi başlatan çevresel uyarıcı etkenlere “Stres yapıcı, stres kaynağı=stressör” denir. Bir stres yapıcı stres nedenidir. Stres ise fizyolojik etki ve sonuçtur (Ateş M., 2001:1; Pehlivan İ., (<http://www.merih.com/cvmetate.htm>.) 2000b; 2).

Stresin fizyolojisi üzerine önemli araştırmalarda bulunmuş olan Hans Selye, stresli bir durumla karşılaşan bireyin vücudunda belirli değişiklikler olduğunu belirlemiş ve bu değişiklikleri “Genel Uyum Sendromu” adını verdiği üç süreçte açıklamıştır. Bu üç aşamalı sürecin evreleri ise şunlardır:

**Alarm Tepkisi:** Organizma, stres kaynakları ile karşılaştığında biyokimyasal değişiklikler göstermekte ve kendini korumaya hazırlanmaktadır.

**Direnç Dönemi:** Stres kaynağının etkilerine rağmen uyum devam ederse, direnç dönemine geçilir. Bu dönemde organizmanın alarm tepkileri hemen hemen kaybolmakta ve direnç normalin üstüne çıkmaktadır.

**Tükenme Dönemi:** Organizmanın uyum sağlamaya çalıştığı stres faktörleri aynen ve uzun süre devam ettiğinde uyum kaybolur. Alarm dönemindeki tepkiler tekrar görülür, ama artık değiştirilemez ve bireyde sistematik yıpranmalar ve ölüme kadar varabilen anomaliler meydana gelir.

Tıpta “stres” sözcüğü, insanda zorlama yapan, uyum ve dengeyi bozan, fiziksel, çevresel, ruhsal, toplumsal ve psiko-sosyal etkenler, organizmada bu etkenlere karşı gelen olumsuz değişiklikler ve tepkileri anlatmak için kullanılır. Bu zorlayıcı etkenler, hava kirliliği, radyasyon, kalabalık gibi fiziksel-kimyasal-çevresel; iş, ev ortamı ve sosyal iletişim odaklarına ilişkin psiko-sosyal sıkıntı, korku, hayal kırıklığı gibi psikolojik ve düşünce düzeyinde olabilir. Yaşam dönemleri ve krizleri başlı başına stres odaklarıdır (Anisman H, Zacharko 1985. 71).

Terimler sözlüğüne göre stres, organizmanın bedensel ve zihinsel sınırlarının tehdit edilmesi ve zorlanmasıyla ortaya çıkan durumdur. Belirli bazı çevresel tehditlere karşı, insan bünyesinde oluşan tepki olarak açıklanmaktadır (Güney, 1998.258).

Sosyal bilimler sözlüğünde ise stres, fizyolojik veya psikolojik nedenlerden kaynaklanan ve sinir sistemini aşırı derecede yıpratarak, organizmada sıkıntı, gerginlik, yorgunluk, dikkat dağınıklığı ve çöküntü şeklinde ortaya çıkan her türlü rahatsızlık durumudur (Demir ve Acar, 1997 s 210).

Stres, insanlık tarihi boyunca hayatın vazgeçilmez bir gerçeği olarak karşımıza çıkmakla birlikte, içinde bulunduğumuz yüzyılda sanayileşme ve büyük şehirlere göç

nedeniyle değişen sosyal yaşamda kendisinden daha çok bahsettirmektedir (Yıldız, 2000.377).

Stres hayatın ayrılmaz bir parçasıdır. Çünkü insana, çevredeki uyaranlar karşısında daha iyi davranma fırsatını verir. Sıfır stres, ölümdür. Çünkü, bu durumda birey çevreden gelen etkilere tepki vermeye yetecek enerjiden yoksun demektir. Aşırı stres de ölümcül olabilir. Çünkü bu durumda birey, aşırı enerji sarf etmekte ve tükenmektedir. Önemli olan, her bireyin kaldırabileceği ölçüde stresle doyumlu ve olumlu bir hayat sürdürebilmesidir (Diker, 1997. 55-56).

Stres, organizmanın belirli zamanlardaki durumudur, yani insanın tehlike içinde olduğu şartlar ve etkenler karşısında denge mekanizmalarının bozulduğu zamanki durumudur (Baltaş ve Baltaş Z 2000: 23). Organizmanın dengesini bozabilecek etkenlerin tümüdür. Buna göre stres, organizmanın bedensel ve ruhsal sınırlarının tehdit edilmesiyle ve zorlanmasıyla ortaya çıkan bir durumdur. Tehdit ve zorlamalar karşısında canlı kendini korumaya yönelik bir tepki zincirini harekete geçirme özelliğine sahiptir. Bir tehlike ile karşılaşınca canlı, başa çıkamayacağına inandığı tehlike ile savaşır ve böylelikle yeni duruma bir uyum sağlar. Bilim dilinde stres vericiler, olarak adlandırılan bu etkenler, fiziksel, psikolojik veya sosyal içerikli olabilir.

Stres, durup dururken yada kendiliğinden oluşmaz, insanın içinde bulunduğu yada hayatını sürdürdüğü ortam veya çevrede meydana gelen değişimlerin insanı etkilemesi sonucu ortaya çıkar(Eren, 1998. 223).

Denge denince, sistemlerin karmaşıklık derecesine göre üç tür denge durumu aklımıza gelir. Bunlar, genetik olarak programlanan, “biyolojik denge”, bireyin düşünsel, duygusal, davranışsal mekanizmaları arasında denge olan “psikolojik denge”, toplumsal yapı ve grupların bir arada uyum içinde yaşamasını mümkün kılan “sosyal denge”dir. Değişim ve gelişimin olabilmesi için, dengelerin geçici olarak bozulması kaçınılmazdır ve yararlıdır. Dengedeki geçici bozulmalar, sistemi harekete geçirdiği için, sistem bu sayede canlılığını sürdürür.

Stresi ortaya çıkaran olaylar ve bizim bunlara karşı tavrımız, stresin üstesinden nasıl geleceğinizi belirlemek açısından önem taşır. Stres yaratan olayın, günün hangi saatinde yaşandığı, sıklığı ve süresi ile stresin nedeni, vereceğimiz tepkiyi belirleyen koşullardır.

Kişinin işinde veya özel yaşamında stresin nereden kaynaklandığını, stres yapıcıların neler olduğu, stresin ne gibi etkiler yaptığı, bunlarla başa çıkabilmek için gerek kişinin gerekse sosyal çevrenin ve örgütün ne gibi önlemler alıp uygulayacağı konuları son derece önem kazanmıştır.

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).

Gerilim, stres durumunun stres üzerindeki etkisidir (Ethel ROSKİES, 1994.10). “Gerilim, belli bir anda, belli bir uyarıcıya karşı vücudun gösterdiği, belirgin olmayan tepki” şeklinde tanımlanmaktadır (Genç, 1994.40).

Yabancılaşma duygusu, çağımızın tipik psikolojik problemi olan stresi beraberinde getirmiştir. İnsanlardan çok eşyaya ait olan bir dünyada anlamsız bir yaşamın sonunda, ölüm beklentisiyle umutsuzluğa düşer. İnsanın doğal dünyasından giderek koparılması, onda geçicilik ve güvensizlik duyguları oluşturmaktadır. Geçicilik, umutsuzluk ve belirsizlik durumları da stresin önemli kaynakları arasındadır (Marshall, 1994. 21).

Stresle ilgili yaygın olan bazı yanlış düşünceler aşağıdaki gibi özetlenebilir (Wesley, <http://www.isma.org.uk/newconcepts.html>, 16 Ocak 2000):

1. Stresin herkes için aynı olduğu zannı tamamen yanlıştır. Bir insan için çok stresli olan bir olay başka biri için hiç bir şekilde strese neden olmayabilir. Her insanın olaylar karşısındaki tavrı farklılık göstermektedir.
2. Stresin daima kötü bir şey olduğu kanaati de doğru değildir. Böyle bir durumda hiçbir stresin, yani gerginliğin olmamasının, insanı tamamen mutlu ve sağlıklı yapacağı var sayılmaktadır. Oysa uygun bir miktardaki gerilim yaşamak için asgari şarttır. Mesela bir müzik aletinin tellerinin belli bir sesi çıkaracak miktarda gerilmediği takdirde herhangi bir müziğin çalınmasının mümkün olmaması gibi, insanın da sağlıklı ve mutlu bir şekilde yaşayabilmesi için motivasyonunu sağlayacak oranda bir gerilime ihtiyacı vardır. Sıfır gerilimdeki bir telin hiçbir sesi çıkaramayacağı gibi sıfır gerilimdeki insanın da hareket edebilmesi mümkün değildir. Akortlu bir sazın mükemmel bir müzik sesi

sağlaması gibi uygun bir şekilde motive edilen insan tüm sorunlarının üstesinden gelebilecektir.

3. Her olayda stresle karşılaşıldığı ve dolayısıyla yapılacak bir şeyin olmadığı düşüncesi de hatalıdır. Bu sorun aslında bir planlama meselesidir. Faaliyetler uygun bir şekilde planlandığı takdirde olaylar herhangi bir stres yaratmayacaktır. Olaylardaki öncelikleri belirlemek, önce basit problemleri çözerek daha sonra zor ve karmaşık olanlara yönelmek gibi tedbirlerle stres yönetilmediği takdirde bir çaresizlik içine düşmek mümkündür.
4. Stresle en iyi mücadele şeklinin en yaygın teknik olduğu düşüncesi de yanlıştır. İnsanların nitelikleri, yaşadıkları olaylar ve tepkilerinin birbirinden farklı olduğu gibi mücadele şekillerinin de farklı olacağı göz önüne alınmalıdır.
5. Herhangi bir belirtinin görülmediği durumlarda stresin de olmadığını zannetmek hem yanlış hem de tehlikelidir. Çeşitli özellikler veya ilaçlar gibi sebeplerle stresin belirtileri ve uyarı sinyalleri gizlenmiş veya engellenmiş olabilir.
6. Sadece büyük belirtilerin dikkate alınarak harekete geçilmesi, küçük sinyallerin ihmal edilmesi ise son derece hatalıdır. Baş ağrısı, mide asidinin yükselmesi gibi küçük belirtiler halihazırda mevcut olan bir bozukluğun ilk habercileridir. Dikkate alınmadığı takdirde büyük sorunlara yol açmaları kaçınılmazdır.

## **1.2.Stres Türleri**

### **1.2.1. Kişisel ve Toplumsal Stres**

İnsanların stres kaynakları çoğu kez onların kişiliklerini ortaya çıkarır. Goethe'nin sözü kişisel stresi en iyi özetleyen cümledir: "İnsan başkalarıyla birlikte olmayı, ancak kendi içinde birlikte olmayı başardığı zaman başarabilir".

Bireyin psikolojik, sosyal, aile ve eğitim alt yapıları, kişisel stres kaynaklarını oluşturmaktadır. Kişinin psikolojik yapısı önemli bir stres kaynağı olabilir. Kişilik; insan yapısının, davranış biçimlerinin, ilgilerinin, yeteneklerinin en karakteristik bütünüdür. Kişiliği belirleyen etkenler; bir kimseyi diğerinden ayıran fizyolojik yapısı, bireyin faaliyet alanı ile ilgili olarak rolü veya görevi, rol ve görev alan bireyin zeka,

enerji, istek, ahlak vb. potansiyel yetenekleri, kişinin içinde yaşadığı toplumsal özelliklerdir.

Stresin sebeplerini ortaya koyarken sosyal çevreyi göz ardı etmemek gerekir. Psiko-sosyal yapıyla uyum sağlayamadığı zaman fertler, uzun süre bu ortamda yaşamaya devam ederlerse, stresle karşı karşıya kalırlar. Aynı durum, toplumun farklı kitleleri için de geçerlidir.

### **1.2.2. Olumlu ve Olumsuz Stres**

Stres bireyin içinde (bedensel, zihinsel) veya çevresinde olumlu ya da olumsuz yönde değişiklikler meydana geldiği zaman gösterdiği tepkiler bütünüdür. Stres, hayatın bir gerçeğidir. Herkes stres yaşar. Hatta belirli bir dereceye kadar stresin verimlilik için gerekli olduğu söylenmektedir. Varolan dengenin bozulması ya da değişmesi halinde gösterilen stres tepkileri, canlılığın sürdürülmesi açısından çok önemli bir işleve sahiptir, çünkü ancak bu yolla değişime uyum sağlamak mümkün olabilmektedir. Stresle mücadele edebilen birey, yaşadığı çevrede, görevde etkin, sosyal yaşamda da mutludur. Stres düzeyini optimumda tutabilen bireyse, stresi lehine çevirerek, deyim yerindeyse onun nimetlerinden faydalanabilir.

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; ölüm, işsiz kalmak, mesleğinde aşama kazanamamak gibi engellemeler ve kayıplarla ilişkili olaylar da olumsuz stres kategorisinde toplanabilir. Olumlu stresler, bireyi güdüleyici ve teşvik edici bir rol oynarken, diğerleri ise ruhsal ve bedensel açıdan zararlı sonuçlara yol açar(Selye, 1977.26).

### **1.2.3. Kişilik Özellikleri ve Stres**

Kişilik, bireyin karakteristik özelliklerini, bu özellikler arasındaki ilişkileri ve farklı durumlara uyum gösterme yollarını kapsayan yaşam koşullarına tepki göstermenin karakteristik biçimleri ve insan davranışlarının çekirdeğidir. Kişilik, insanın bir bütünlük içerisinde süreklilik gösteren davranış özellikleri ve çevresine uyum biçimidir (Pehlivan, 1995. 20).

Bireylerin kişilikleri stresten etkilenme düzeylerini doğrudan etkilemektedir. Örgütteki bireylerin kişilikleri de iş hayatından kaynaklanan stresten etkilenme düzeylerini etkiler. Amerikalı iki doktor olan Meyer Friedman ve Ray Rosenman'ın çalışmalarına dayanılarak insan kişilik tiplerinin farklı bir sınıflaması yapılmıştır. Bu iki doktor çok sayıda erkeği inceleyerek, onları Tip A ve Tip B olmak üzere gruplandırmışlardır (Baltaş A,ve Baltaş 2000. 146).

A tipi kişilik özelliğine sahip bireyler, sabırsız, aceleci, hırslı, rekabetçi, mükemmeliyetçi, zamanla sürekli yarış içindedir. Dinlenmeye ve eğlenmeye çok az zaman ayırırlar. Bu özelliklere sahip olan bir bireyin de stres altında olması doğaldır.

B tipi kişilik özelliğine sahip bireyler, A tipinin tam tersi özelliklere sahip kimselerdir. Zamanı sorun etmezler. Sakin ve kendilerinden emindirler. Planlı ve düzenli olarak hareket ettikleri için, karşılaştıkları sorun ve problemleri de planlı bir şekilde çözmeye çalışırlar. Bu özelliklere sahip kişilerde stresin olumsuz etkileri gözlenmemektedir.

#### **1.2.4. Algı ve Stres**

Algı, duyu organlarına gelen iletilerin çözülmesi, anlaşılması, tanınması ve yorumlanmasını içeren süreçtir. 1928'de gerçek dünyanın bireysel algı ile değişebileceği görüşünü ilk kez ortaya atan bilim adamı Thomas şu kuramı ileri sürmüştür; "İnsan, içinde yaşadığı durumu, koşulları ve ortamı gerçek olarak tanımlıyorsa, bunlar o insanın başkalarından farklı olan gerçeğidir" (Köknel, 1993, s 128).

Herkes stresi kendi algılama durumuna göre tanımlamaktadır. Örneğin, bir iş adamı için stres, borsadaki dalgalanmalar olarak algılanırken, bir lise öğrencisi için üniversite sınavı olarak algılanmaktadır. Braham (Çev: Vedat DİKER, 1998, s 41), Sufi Rumi'nin söylediği sözü şu şekilde aktarıyor; Bir söz vardır, "Bir dilim ekmeğin sizin için anlamı, aç olup olmamanıza bağlıdır", der. Herhangi bir durumun memnuniyet verici veya stres kaynağı olup olmadığına, insan, algılama durumuna göre kendi karar verir.

#### **1.3.Stresin Etkileri**

Stresin yararlı ve zararlı etkilerini şu şekilde sıralayabiliriz (Birkök, 2000.7);

### **1.3.1. Stresin Yararlı Etkileri**

Bireyde;

- Motivasyonu, sevk ve idareyi artırmaktadır.
- Uyanıklığı ve canlılığı sağlamaktadır.
- Yüksek bir enerji vermektedir.
- Detaylara dikkat edilmesini sağlamaktadır.
- Heyecan ve umut hisleri vermektedir.
- Kendine güveni artırmaktadır.
- Amaç ve hedef duygusunu artırmaktadır.

### **1.3.2. Stresin Zararlı Etkileri**

Organizmada;

- Yüksek kan basıncı, hızlı kalp atışı.
- Kaslarda gerilim ve titreme.
- Uykusuzluk.
- Midede kramp ve bulantı.
- Baş ağrısı, baş dönmesi.
- Aşırı yorgunluk, bitkinlik.
- Mide bulantısı.
- Göğüs ağrısı.
- Göz seğirmesi.
- Ağız kuruması.
- Zayıflık.
- Zor nefes almak.

- Dişlerin sıkılması.
- Aşırı terleme.
- Bağırsakların bozulması.

Düşünmede;

- Konsantrasyonda zorluk.
- Kendine güven kaybı.
- Hafıza kaybı.
- Karar vermede zorluk.
- Baskı altında olduğu hissi.

Duygularda;

- Kızgınlık, öfke umutsuzluk.
- Endişe, kaygı, tasa, huysuzluk.
- Suçluluk.
- Korku.
- Yadsıma.
- Sinirlilik.
- Panik.
- Depresyon.
- Evham.

Davranışlarda;

- İçki ve sigara tüketiminde artış.
- İnsanlardan kaçınmak.
- Sürekli konuşmak.

- Yerinde duramamak.
- Devamsızlık.
- İçe kapanıklık.
- Durgunluk.
- Duygusal patlamalar.
- Sosyal olamayan hareketler.
- Şüphencilik.

Yaşanan olumlu ya da olumsuz yönde her türlü değişim, “uyum” gerektirdiğinden belli bir düzeyde stres yaratır. Stres hayatın bir gerçeğidir. Varolan dengenin bozulması ya da değişmesi halinde gösterilen stres tepkileri, canlılığın sürdürülmesi açısından çok önemli bir işleve sahiptir, çünkü ancak bu yolla değişime uyum sağlamak mümkün olabilmektedir (Baltaş A,ve Baltaş 1993.23).

#### **1.4.Strese Sebep Olan Faktörler**

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

Stres yaratan başlıca stres faktörlerini üç grupta toplayabiliriz. Bunlar;

- 1) Bireyin Kendisiyle İlgili Stres Kaynakları
- 2) Bireyin Yaşadığı Ortamın (Sosyal Hayatının) Oluşturduğu Stres Kaynakları
- 3) Bireyin İş Çevresinin Yarattığı (Örgütsel) Stres Kaynakları

##### **1.4.1. Bireyin Kendisiyle İlgili Stres Kaynakları**

İnsanların stres kaynakları, çoğu kez onların kişiliklerini ortaya çıkaran huyları, mizaçları, karakterleri ve yetenekleri olabilir. Yani stresin kaynakları bizzat bireyin

kendi kişiliği olabilir (Tutar, 2000, s 222). Kaygı, iş bağımlılığı, olumsuz düşünme, işleri erteleme alışkanlığı, özgüven eksikliği, mükemmeliyetçilik, insanları en iyi anlarında bile strese sokabilecek kişilik özelliklerinden sadece birkaçıdır. Strese sebep olan şey, dış etkenler değil, bu etkenleri yorumlama tarzınızdır (Braham, (Çev: Vedat G. DİKER). 1998. 35). Önemli olan, nereye baktığımız değil, nereden baktığımızdır. Çok olumsuz bir görüntüyü, bir fırsata dönüştürebilecek iyimser bir bakış, kurtarıcı olabilir. Yada aynı görüntü karamsar bir bakış nedeniyle, felakete dönüşebilir.

Kişisel bütünlüğüne müdahale edilmiş bir bireyin, başarılı olması ve işinden tatmin olması söz konusu olamaz.

İş ortamlarının düzenlenmesinin, insanların fiziksel, duygusal ve düşünsel özelliklerinin dikkate alınmadan yapılması, bunları başlı başına bir stres kaynağı haline getirir. Yapılan araştırmalar göre insanlar, ortalama olarak haftada 40 saatlerini iş ortamlarında harcamaktadır. İş dışında geçen 128 saat içinde ortaya çıkan sorunlar ve edinilen deneyimlerin bireyin işine etkisi oldukça fazladır (Can, 1997, s 294) Stres kaynakları ile kişinin sağlık durumu arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmaya çalışan araştırmalar, stresin insanın vücut direncini azalttığını ve hastalanma olasılığını yükselttiğini ortaya koymuştur (Ulukaş, 2001.57).

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

#### **1.4.1.1. Biyolojik ve Bedensel Faktörler**

Bireyin yaradılıştan daimi sistem bozuklukları ve iç salgı bezleri veya hormonal denge düzensizliklerini sayabiliriz (Eren, 1998. 225). Bu tip bireyler, stres ortamından çok çabuk etkilenir ve rahatsız olurlar.

#### **1.4.1.2. Kişisel ve Duygusal Yapı**

Bazı insanlar daha şiddetli ve süratle alarm durumuna geçerek stresten daha çabuk etkilenirler, bazı insanlar ise daha yavaş ve daha geç alarm durumuna geçerler (Schermerbon, 1993. 524). Stresten çok etkilenen insanlara A kişilik tipine sahip kişiler, daha az etkilenen kimselere yada daha az strese giren kimselere de B kişilik tipine giren insanlar adı verilmektedir (Luthans, 1992. 406).

Kuşkusuz insanları A ve B diye iki ayrı ve birbirine zıt kişilik gruplarına ayırmak mümkün değildir. Ancak yapılan testlerle kişini hangi tipe ne ölçüde yatkın olduğunu belirlemek imkan dahilindedir. İş hayatında bazı iş türleri A tipi kişilik özellik gerektirebilir. Ancak bazı tip işler de B tipi kişilik özelliklerine sahip olanlar uygun gelmektedir(Lee ve Diğ., 1988. 42).

#### **1.4.1.3.Yaşam Tarzı Ve Yaşı**

Birey doğal yaşam tarzından ne kadar uzaklaşır ve bir takım saplantılara yönelirse, stres ortamını bir o kadar kendi yaratmış olacaktır. İçki, sigara, uyuşturucu yada ilaç düşkünü olma vücut üzerinde anormal uyarıcı etkiler yapmaktadır (Golnaz ve Marcoulides, 1997, s 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 (Bryner, 1991. 52).

Bireyin yaşı da önemli bir stres faktörü olmaktadır. Özellikle orta yaş dönemlerinde insanlarda hormonal değişikliklerin oluşması ve dengelerin bozulması nedeniyle ruhsal ve duygusal sorun ve hayal kırıklığına rastlanabilmektedir (Eren, 1998. 226).

#### **1.4.2. Bireyin Yaşadığı Ortamın (Sosyal Hayatının) Oluşturduğu Stres Kaynakları**

Bireyin yaşadığı genel çevre ile ilgili stres kaynakları, iş hayatı dışındaki stres kaynaklarıdır. Genel çevre faktörleri, birey üzerinde belirsizlikler oluşturarak insanların yaşamdan zevk almasını olumsuz etkileyebilmekte, davranışlarındaki istikrarı ortadan kaldırmaktadır. Stres yaratan genel çevre faktörleri (EREN, 1998, s 230); orta yaş bunalımı, aile sorunları, monoton bir yaşam tarzı, ülke ve dünya ekonomisinin gidişi, politik ve siyasi hayatın belirsizlikleri, çalışan kentin çevre ve ulaşım sorunları, teknolojik değişmelerin yaşam tarzı ve alışkanlıkları değiştirmesi, sosyal ve kültürel değişmelerin hızlanmasıyla kuşaklar arası farklılıkların artması şeklinde sıralanabilir.

#### **1.4.3. Bireyin İş Çevresinin Yarattığı (Örgütsel) Stres Kaynakları**

Her işletme örgüt tutumları, değerleri, duyguları ve davranışlarıyla gerçek insanlardan oluşan bir sosyal sistem ve bunun yanı sıra, sermaye, malzeme üretim ve sunumla ilgili diğer etmenleri içeren teknik sistemden meydana gelir.

Eğer kişinin etkin bir biçimde faaliyet göstermesi ve yaptığı işten tatmin duyması gerekiyorsa, bu kişinin elde edeceği huzur, her biri belirli tahammül sınırları içinde olmaları koşuluyla çeşitli değişkenlerden etkilenecektir. Genel iş tatmininde ve bunun sonucu olarak stres ve ödül arasındaki etkin bir dengenin sağlanmasındaki temel değişkenler şunlardır;

- İş Yüğü
- Fiziksel Değişkenler
- İşin Statüsü
- İşin Gerekirdiğı Sorumluluk
- Görevin Çok Yönlülüğü Yada Çeşitliliğı
- İşin Sağladığı Beşeri İlişki Olanakları
- İşin Fiziksel Güçlüğü
- İşin Zihinsel Güçlüğü

İş başarısını olumsuz etkileyen duygusal bir yaklaşım, işgörenlere gereğinden az iş yükler ve onları huzurun 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 şöyledir;

- Çalışma Koşulları ve İş Yüğü
- İş Yeri Organizasyonu Bozukluğu ve İş Bölümü Düzensizlikleri
- Örgüt Yapısında Rol, Görev ve Sorumlulukların Dağılımında Bozukluklar
- İş Yeri Uzaklığı ve Ulaşım
- Maaş ve Ücret Yetersizliği

- Hızlı Teknik Değişme
- Örgüt Hiyerarşisinde Yükselme Hırs ve İsteği
- İşin Gerektirdiği Beşeri İlişkiler
- Vardiyalı Çalışma

### 1.5. Stresin Belirtileri

Günümüz toplumunun en önemli rahatsızlıkları stres kaynaklıdır. Stres, kendisini sürekli vücut ağrıları, baş ağrısı, yorgunluk, aşırı sinirlilik gibi genel belirtilerle varlığını hissettirir. Bununla birlikte her insan, hayatın baskı ve taleplerine farklı şekillerde tepki gösterir. Bunun sonucunda da her insan kendine özgü stres belirtileri sergiler. Stresle birlikte yaşamaya alışmak, genel sağlık için son derece tehdit oluşturan bir biçimdir (Mcturkiye, Stres Danışmanlığı <http://www.mcturkiye.com>, 2002).

Stres organizmanın bedensel ve ruhsal sınırlarının tehdit edilmesi ve zorlanması ile ortaya çıkan bir durumdur. Tehdit ve zorlamalar karşısında canlı kendini korumaya yönelik bir tepki zincirini harekete geçirme özelliğine sahiptir. Bu özellik, tehlike ile karşılaşınca “savaş veya kaç” diye adlandırılan cevabın ortaya çıkmasıdır.

Bireyin strese açık olmasında rol oynayan iki faktör vardır. Bunlardan ilki, stresli durumlarla karşılaşmanın sıklığı ve karşılaşılan stresin süresi ve anlamı bakımından niteliğidir. Diğer faktör de, stresle başa çıkmak konusundaki kişilik donanımdır (Uğuz ve Ünal, 2001. 1).

Bedensel düzeydeki değişikliklerin, bütün insanlarda aynı basamaklardan geçmesine karşılık, psikolojik düzeyde olaylar, kişilik ve çevre gibi bireysel şartlara bağlı bir çok değişiklik gösterir.

Strese yönelik davranışsal tepkileri, aktif ve pasif davranışlar olarak iki grupta değerlendirebiliriz. Aktif davranışlar, stres oluşturucu etmene yöneliktir ve onu ortadan kaldırmayı amaçlar. Savaşmayla ilgili tepkiler bunlardandır. Pasif davranışlar ise, kaçmayla ilgili davranışları içerir. Pasif davranışlar, stres ortamından bir süre uzaklaşıp, enerji toplamayı ve daha sonra dönüp, stres oluşturucu faktörü ortadan kaldırmayı içeriyorsa, yararlı olabilir (Ulukuş, 2001. 47).

Hayatımızdaki her türlü değişim stresi oluşturabilir. Daha çok istenmeyen değişiklikler stres oluştursa da bazen arzulanan ve istenen değişimler de strese neden olabilir. Mesela piyangodan büyük ikramiyeyi kazanmayı herkes ister ama bu durumun getirdiği değişimi kaldıramayıp ciddi stres yaşayanlar çoktur. İstenmeyen değişimleri kontrol etmek elimizde olmadığından onlarla mücadele etmek de stresi artırır. Günümüz toplumunun en önemli rahatsızlıkları stres kaynaklıdır. Her insan, hayatın baskı ve taleplerine çeşitli şekillerde tepki gösterir. Bunun sonucunda da her insan kendine özgü stres belirtileri sergiler. Stres tepkisi veya değişimleri kısa ve uzun dönemde organizmayı tehdit ederek çeşitli zararlar verebilir. Strese verilen tepkiler, uzun bir zaman dilimi içinde çeşitli hastalıkları beraberinde getirir. Stres belirtileri genelde karmaşıktır ve her insanda farklı ortaya çıkabilir.

Stresin belirtileri; fiziksel, davranışsal ve psikolojik olmak üzere üç grupta incelenebilir (Pehlivan, 2000.81)

### **1.5.1. Fiziksel Stres Belirtileri**

Genel olarak; tansiyon yükselmesi, sindirim bozukluğu, terleme, nefes darlığı, baş ağrısı, alerji, mide bulantısı şeklinde kendini göstermektedir.

### **1.5.2. Davranışsal Stres Belirtileri**

Yapılan araştırmalar, stresli durumların alkol, sigara kullanımı veya alışkanlığı ile ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Askeri personel üzerinde yapılan bir araştırmada, askeri personelin sivil işlerde çalışan personele oranla, stres karşısında daha fazla fiziksel ve ruhsal belirti yaşadıkları saptanmıştır (Şahin, 1995.57)

Stresli durumun davranışlara, uykusuzluk, iştahsızlık, yeme alışkanlığında artış, sigara ve alkol kullanma şeklinde yansımaları söz konusudur (Baltaş A, Baltaş Z., 2000 s 133-134).

### **1.5.3. Psikolojik Stres Belirtileri**

Stresin psikolojik stres belirtileri olarak, gerginlik, geçimsizlik, işbirliğinden kaçınma, sürekli endişe, yetersizlik duygusu, yersiz telaş.. vb. durumların ortaya çıktığı görülmektedir (Baltaş ve Batlaş, 2000. 32-48)

Stres tepkisi veya değişimlere uyum süreci kısa ve uzun dönemde organizmayı tehdit edecek çeşitli zararlar verir. Strese karşı verilen tepkiler uzun bir zaman dilimi içinde çeşitli hastalıkların gelişmesine zemin hazırlar.

Stres belirtileri çoğunlukla çelişik ve karmaşıktır. Her insanda belirtiler aynı değildir. Her aşamada belirtiler gittikçe kötüleşmektedir. Ancak bazen belli belirtiler azalır veya yok olur ve diğerleri bunların yerini alır (Artan, 1986. 13).

Bireyin stres altında olduğunu gösteren temel belirtiler şunlardır (Baltaş ve Baltaş, 1993. 31);

- Daha önce kolaylıkla verilebilen kararları vermekte güçlük çekilmesi,
- Değersizlik, yetersizlik, güvensizlik ve terk edilmişlik duyguları,
- Alışılmış davranış biçimlerinde önemli değişiklik,
- En iyi olanı değil, garanti olanı seçmek,
- Uygun olmayan durumlarda ortaya çıkan öfke, düşmanlık, kızgınlık dalgaları,
- Sigara ve içki içme eğiliminin artması,
- Kişisel hata ve başarısızlıkları sürekli düşünmek,
- Aşırı hayal kurmak, sık sık düşüncelere dalıp gitmek,
- Duygusal ve cinsel alanda düşüncesiz davranışlar,
- Birlikte olunan kimselere aşırı güven veya güvensizlik,
- Alışılmıştan daha titiz ve işin gerektirdiğinden daha fazla çalışmak,
- Konuşma ve yazıda belirsizlik ve kopukluk,
- Görel olarak önemsiz konularda aşırı endişelenme yada tam tersine gerçek sorunlar karşısında ilgisizlik ve kayıtsızlık,
- Sağlığa aşırı ilgi,
- Uyku bozukluğu,

- Ölüm ve intihar fikirlerinin sık sık tekrarlanması.

### 1.6. Türkiye’de Değişik Yaşam Olaylarının Ağırlık Puanları

İnsanların yaşamlarında meydana gelen kötü değişiklikler, onlarda çeşitli uyum bozukluklarını ortaya çıkarır. Çevresel faktörlere karşı gösterilen uyum bozuklukları, çeşitli psikolojik ve fizyolojik hastalıklara neden olabilmektedir. Hipokrat, “hastalıkların asıl sebebi değişikliklerdir” diyerek değişim ile psikolojik ve fizyolojik sağlık arasında ilişkiye dikkat çekmiştir.

Hayatımızda yükseliş dönemleri olması gibi, düşüş ve gerileme olarak nitelenebilecek dönemler de olacaktır. Ölçülü, uyumlu, stres toleransını aşmayan bir yaşam için, bütün yapılması gereken, yükseliş dönemlerini de, düşüş dönemlerini de büyük bir olgunlukla karşılamaktır.

Yaşamda meydana gelen değişmelerin ortaya çıkardığı stres düzeyinin, herkes için aynı olacağını düşünmek doğru olmaz. Aynı olaydan kaynaklanan stres, bireyden bireye, kültürden kültüre farklı olacaktır. Stres düzeyini belirleyen, olayların kendisi değil, onun algılanış biçimi olduğunu söylemeliyiz (Tutar, 2000. 227-228).

**Tablo 1- Türkiye’de Değişik Yaşam Olaylarının Ağırlık Puanları** (Sorias, 1982).

#### Olaylar

#### Ağırlık Puanı

Çocuğun Ölümü	
92	
Eşin Ölümü	90
Eş Tarafından Aldatılma	87
Anne Babanın Ölümü	87
Hapse Mahkum Olma	86
Çocuğun Ağır Biçimde Hastalanması Veya Sakatlanması	85
Evlilik Dışı Hamilelik	
83	
İstemediği Evlilik Yapma	83
Eşin Ağır Hastalığı, Kaza Yada Yaralanması	79

Anne-Baba Geçimsizliği Yada Ayrılma	78
Eş İle Ciddi Anlaşmazlık	77
Ağır Hastalık, Kaza, Yaralanma	75
Boşanma	
73	
Büyük Ölçüde Borçlanma	72
Hakkında Kötü Söylentiler Çıkarılma	72
Evlilik Dışı İlişkiye Girme	68
Çocuk Düşürme Veya Düşük Yapma	68
Yakın Bir Dostun Ölümü	66
İstenmeyen Gebelik	65
Anne-Baba İle Anlaşmazlık Ve Onlardan Baskı Görmek	64
Çocuğun Okul Başarısızlığı	62
Nişanlıdan Ayrılma	58

### **1.7. Stres Düzeylerine Göre Mesleklerin Sınıflandırması**

Meslek, kişinin sadece kendi doyumunu için değil, başkalarının da yararı için yaptığı ve karşılığında bir kazanç elde ettiği faaliyetlerdir. Meslek faaliyetleri kısa veya uzun, planlı veya plansız bir eğitim sonucu öğrenilen faaliyetlerdir. Mal ve hizmet üretimi için yapılan her faaliyet, meslek olarak tanımlanmakta, ancak yasalarca kabul görenlere meslek denmektedir.

Tüm mesleklerin stres oluşturma düzeyi aynı değildir. Bazı meslekler, diğerlerine göre daha çok strese neden olmakta ve sağlığımızı tehdit etmektedir (Tutar, 2000, s 240).

Amerikan Stres Enstitüsü'nün yaptığı araştırmalardan elde edilen sonuçlara göre, insanların hayat sürelerini kısaltma ihtimali olan meslekler arasında günlük hayat problemleri ile etkili şekilde başa çıkmayı zorlaştıran mesleklerden polislik, yüksek risk taşıyan meslek grupları arasında ele alınmıştır.

Yapılan araştırmalar, bazı mesleklerin diğerlerine oranla daha fazla stres oluşturduğunu, aynı örgü içindeki değişik birimlerde farklı düzeylerde stres oluşturduğunu göstermektedir. Günümüzde ister kamu kurumları olsun ister özel şirketler olsun,

genellikle sığ yönetim düzenleri uygulayarak, mesleki gelişimin önünü tıkamaktadır. Fakat işgören, değişen çalışma biçimleri içinde kendine uygun çalışma koşullarını ve iş ortamını oluşturma şansına sahiptir. Bu şansını kullanabileceği ölçüde işten kaynaklı stresle başa çıkma konusunda başarılı olabilecektir. Meslekler, işgörenlerde stres oluşturma seviyelerine göre şu şekilde sıralanabilir (Eren, 2001, s 9);

#### **1.7.1. Stres Düzeyi Düşük Meslekler**

- Gökbilimcilik
- Güzellik Uzmanlığı
- Çevrecilik
- Seracılık
- Kütüphanecilik
- Müzecilik
- Berberlik
- Din Adamlığı

#### **1.7.2. Stres Düzeyi Yüksek Meslekler**

- Gardiyan
- Polis
- İşçi
- Öğretmen
- Ambulans Sürücüsü
- Hemşire
- Doktor
- İtfaiye Görevlileri

- Diş Hekimi
- Madenci
- Asker
- İnşaatçı
- Yönetici
- Aktör
- Gazeteci
- Dil Uzmanı
- Film Yapımcısı
- Profesyonel Sporcu
- Garson
- Otobüs Sürücüsü

## **1.8. Stres Sonuçları**

Stres, genelde insanın doğal ve ideal dengesini bozan bir olaydır. Stres kaynaklarının organizmayı etkileyerek bu dengeleri bozması kendini üç şekilde gösterebilir. Bunlardan biri, kısa süreli stres durumudur. Trafik sıkışıklığı buna örnektir. İkincisi, orta süreli olup birkaç saatten birkaç güne kadar süren bir etki gösterir. Örneğin, baba evlat uyuşmazlığı, ağır iş yükü, zaman baskısı gibi. Üçüncüsü ise, uzun süreli stres durumudur. Kronik olan bu durum, haftalarca hatta aylarca sürebilir. İflas, sevdiğinizin ölümü vb. gibi durumlar bunlara örnektir (Can, 1997.296).

Stresin sonuçları şunlardır;

### **1.8.1. Kronik Stresin Öğrenmeyi Yavaşlatması**

Kronik stresin beynin belli bir bölümünün yaşlanmasını hızlandırdığı açıklanmaktadır (SUPERONLINE. “Toplumsal Yaşamda Stres”, [http://www.superonline.com/nethaber/19990301/articles/toplum\\_13.html](http://www.superonline.com/nethaber/19990301/articles/toplum_13.html). 11 Ağustos

2001). Psikiyatrist Prof. Dr. Tarhan, kronik stresin beyne etkisinin azaltılmasının yollarının araştırıldığını, NASA'nın önerdiği Neurobiofeedback yöntemiyle, beynin dalgaları ölçülerek insanların streslerini kontrol etmeyi öğrendiklerini belirtmiştir. Montreal'de 70 yaşında 50 kişinin 5 yıl izlenerek stresin beynin öğrenme ile ilgili bölümlerini küçülttüğü sonucuna varıldığını kaydetmiştir. Tarhan, özellikle stresli, depresyonu yenmekte güçlük çekenlerde, öğrenme güçlüğü, dikkat eksikliği ve hiperaktivite gösteren çocuklarda bu yöntemin başarıyla uygulandığını ifade etmiştir (NTVMSNBC. "Stres", [www.ntvmsnbc.com/news/75413.asp-21k](http://www.ntvmsnbc.com/news/75413.asp-21k) 10 Ekim 2001).

### **1.8.2. Depresyon**

İştah azalması ve kilo kaybı, uyku bozukluğu, hayattan zevk alamama, hareketlerde yavaşlama veya yerinde duramayacak şekilde huzursuzluk, umutsuzluk ve sürekli endişe, değersizlik ve suçluluk duyguları, hastalanma endişe ve kokuları, sağlıkla ilgili evhamlar, kendine yetememe, güvensizlik gibi duygu ve düşüncelerin haftalarca sürmesi, hiçbir düzelme olmaması halinde bir takım hastalık belirtileri başlamış demektir. Bu durumdaki birey, psikologdan yardım istemelidir (Baltaş ve Baltaş, "Stres ve Başa Çıkma Yolları", 1993, s 110). Depresyon, tedavi edilmediği takdirde ölümlere, intihara yol açabilir. Depresyonu tedavide kullanılan ilaçlar, depresyondaki kimyasal dengesizliği düzelteren, sinir hücreleri arasındaki iletişimi sağlayan ilaçlardır (LİLY, 2002.6).

### **1.8.3. Öfke**

Öfke, bir dileğin engellenmesiyle stresli bir durum sonucu oluşur. Öfkenin en doğal sonucu saldırganlıktır. Bazı hallerde öfke içe de atılabilir. Öfkeyi arttıran nedenler arasında sosyo-ekonomik ve sosyo-kültürel nedenler, farklı muamele uygulamaları, organik hastalıklar, iklim koşulları gibi nedenler sayılabilir. Köknel'e (KÖKNEL Ö., "Zorlanan İnsan", 1993.345) göre öfke; stres, küskünlük, yakınma, intikam, dedikodu, iş yavaşlatma, kendine acıma gibi nedenlere yol açar. Stresin iyi yönetilememesi sonucu öfkeye hakim olunamaz, dolayısıyla stresin etkilerine daha çok maruz kalınır. Bir anlık öfke, bazen bir ömür boyu sürececek bir acıya neden olabilir (Ertuğrul, 2000.34).

### **1.8.4. İntihar**

Kendisini öldürmek niyetiyle olay kurbanı tarafından yapılan davranış sonucu olan her ölüm intihardır (Çimen, 2003. 42). Meslek intiharı ise, yetenekli, girişken, iyi yetiştirilmiş, zeki insanların aniden kendilerini kurum içindeki kariyerlerini olumsuz yönde etkileyecek adımlar atmaları olarak tanımlanabilir(Genç, 1997. 171). Köknel (Köknel, 1993, s 330), toplumda intihar konusunda yüksek risk taşıyan grupları sınıflandırırken aşırı strese maruz kalma sonucunda ruhsal çöküntüye girenler, alkol ve uyuşturucu bağımlıları, akıl ve ruh hastaları ilk sıralarda yer alır demektedir.

Gerçekten polisin iş yükü ve sorumluluğu çok fazladır. Son zamanlarda artan polis intiharları ve cinnet geçirmeler neticesinde kendisine ve çevresine zarar veren polislerle ilgili olaylar göstermektedir ki; bazı polisler stres yönetimlerini, soruna yönelik olarak değil de duyguya ve kaçınmaya yönelik olarak yapmaktadır. Silahlı bir kolluk kuvveti olan Emniyet Teşkilatı mensuplarının, stres yönetimi konusunda yeterli bilgilerle donatılması gerekmektedir. Aksi takdirde ölüm ve yaralanma gibi vahim sonuçlarla karşılaşmaktadır.

#### **1.8.5. Stresin Maliyeti**

Stresin işgörenlere, işverenlere, devlete yüklediği maliyetle ilgili yapılan araştırmalar, strese bağlı rahatsızlıkların ve buna bağlı maliyetlerin her gün arttığına işaret etmektedir. İş yerinde azalan verim kaybı yada yaratıcılığın azalması sebebiyle elde edilemeyen kazanç gibi stresin bazı zararlarını ölçmekse imkansızdır.

Stresin hastalık, erken emeklilik, görev başında ölüm, iş kazaları, yaralanmalar, işe gelmemek, sağlık sigortası masrafları gibi ölçülebilir zararları yanında, yetersiz verim, zaman yönetiminde eksiklik, karar almada hata, etkisiz yönetim, kaza olasılığında artış, kişiler arası ilişkilerde gerginlik, konsantrasyon bozukluğu, karar verme yeteneğinde azalma ve azalan verim gibi ölçülemeyen ve somut değerlerle ifade edilemeyen zararları da bulunmaktadır (Stora (Çev. Ayşen KALIN), 1992. 31).

#### **1.8.6. Şiddet**

Saldırganlık; insanlarda genellikle ister fiziksel olsun, ister sözel olsun bir başka insana zarar verme niyetiyle yapılan davranış olarak anlaşılmaktadır (Çağlayan, 2003: 14).

Şiddet; bir hareketin bir kuvvetin veya gücün değerlendirilmesi, sert hareket etmek, sert davranmak, kaba kuvvete başvurmak şeklinde tanımlanmıştır ( Acet, 2001:19). Şiddet davranışlarının altında içgüdü yatar. Yiyecekler aracılığı ile edindiğimiz enerjinin yararlı etkinliklere katılarak fazla yıkıcı olmadan zaman zaman boşaltılması gerekir. Aksi takdirde istenmeyen durumlar ortaya çıkabilir. Bireyler, ihtiyaçları ve ilgileri doğrultusunda model izler. Saldırgan davranışın ortaya çıkması için öfke gerekli değildir. Ortam ve alınan modelin bellekte kullanılması ile uygun bir ortamda modelin davranışına benzer tepkilerin verilmesi sonucu saldırgan davranışlar ortaya çıkabilir.

(ÇELEN H. Nermin, “Şiddetin Yaygınlaşması”,

[http://www.maltepe.edu.tr/06\\_haber/4.rehberlik\\_sempozyum\\_sunu/nermin\\_celen.ppt#6](http://www.maltepe.edu.tr/06_haber/4.rehberlik_sempozyum_sunu/nermin_celen.ppt#6)

)

### **1.8.6.1. Şiddete Neden Olan Faktörler;**

#### **1.8.6.1.1. Bireysel Risk faktörleri:**

- Şiddete maruz kalmak
- Dikkat dağınıklığı, hiperaktivite, öğrenme bozukluğu olması
- Alkol, hap ve sigara bağımlılığı olma
- Düşük IQ (yüksek IQ sahibi olanlar da çabuk öğrenir)
- Davranış kontrolünde zayıflık
- Yüksek heyecan baskısı
- Duygusal problemlerle baş edebilme duygusu
- İnançlar ve tutumlar
- Aile içinde şiddet ve çatışmaya maruz kalma
- Davranış kontrolünde zayıflık

#### **1.8.6.1.2. Aile Risk Faktörleri**

- Otoriter çocuk yetiştirme tutumları

- Fiziksel cezaya yönelik, aşırı serbest, uygun olmayan disiplin uygulamaları
- Ana-babaya veya bakıcıya güvensiz bağlanma
- Düşük ana-baba eğitimi ve düşük gelir
- Aile içi taciz ya da suça yönelim
- Aile içi iletişim eksikliği

#### **1.8.6.1.3. Arkadaş/Okul Risk faktörleri**

- Suça yönelik ergenlerle birliktelik
- Çetelere katılım
- Arkadaşlar tarafından sosyal ret
- Sosyal aktivitelerde yer almama
- Düşük akademik performans
- Okula yeterince değer vermeme

#### **1.8.6.1.4. Toplumsal Risk faktörleri**

- Düşük ekonomik gelir
- Yaşadıkları mekanın yetersizliği
- Toplumun bütünüyle paylaşımın azlığı
- Yetersiz komşuluk ilişkileri
- Aile bütünlüğünün bozulması
- İçgöçler
- Değersizlik

#### **1.9. Stresle Başa Çıkma Yöntemleri**

Stres (“Hizmet İçi Eğitim Programları Kaynak Ders Kitapları II”, EGM Ders Kitabı, 2001. 547);

- Sağlığa,
- Mutluluğa,
- İş performansına,
- Takım ruhuna ve işbirliğine,
- İlişkilere,
- Birey gelişimine zarar verebilmektedir.

Stres, uzak durulması güç olan bir konudur. Sağlıklı yaşamak için stresi olmayan bir hayat dileyerek, stresin yol açtığı zararlardan ve muhtemel tehlikelerden uzak duramayız. Çünkü hem stres veren pek çok şey hayatın içinde vardır, hem de stres vericilerin bir bölümü başarı için gerekli olan dinamizmin ve gelişmenin sebebidir (Baltaş ve Baltaş, 1999. 175).

Çoğu kez strese kaynaklık eden olayları önlememizin imkanı yoktur. Bu nedenle, stresle başa çıkma yollarını öğrenip, günlük yaşamımıza uygulamamız önemlidir (Cüceloğlu, 1998.325 ).

Baş a çıkma, stres yapıcıların uyandırdığı duygusal gerilimi azaltmak, yok etmek yada bu gerilime dayanma amacı ile gösterilen davranış ve duygusal tepkiler bütünüdür (Uçman, 1990.7).

Stresle baş a çıkmak, ruh ve beden sağlığını korumak, üretici ve verimli bir yaşam sürdürebilmek için gereklidir. Stres yönetiminin amacı, stresin bütününden kaçınmak değildir, zaten bu da imkansızdır. Fakat verimlilik, enerji ve atikliğ e doğru olumlu bir güç oluşturmaktır. Amaç, optimum stres yaratmaktır(Çimen2003. 69).

Stresle baş a çıkmayı belirleyen faktörler arasında, stresin doğası, kişi tarafından veya başkası tarafından stresin yetkin şekilde ele alınması, kişinin önceki baş a çıkma becerileri, kişinin kendisine, stres kaynağına ve geleceğe olan yaklaşımı, iç enerjilerini kontrol ederek gereken işlevler için yönlendirebilmesi, strese saplanıp kalmaması, var olan kaynakları kullanma becerisi ve onu destekleyen sistemlerin varlığı ve bu desteğin kalitesi yer alır. Bu becerilerin geliştirilmesi için, önce kişilerin yanlış inanışlarının ve

kabullenmelerinin öğrenilmesinin sağlanması ve bunların düzeltilmeye çalışılması gerekmektedir (Erol ve Öner, 1999.3).

Stresi küçümsememeliyiz, çünkü bize verdiği zararı geri dönüp onarmak düşündüğümüz kadar kolay olmayabilir. Stresle birlikte yaşamaya çalışmak, genel sağlığımız için son derece stres oluşturan bir seçimdir.

Yönetilebilen stres, olumlu strestir ve bireyin faydası için kullanılabilir. Hayatı daha zengin ve doyumlu yaşamının ön şartı alternatif yaratabilmektir. Alternatif yaratabilmek için zeka, bilgi, cesaret ve istek gerekir. Hayatın kontrolünü ele almak için gerekli olan bilgiyi elde ettikten sonra, bu bilginin verdiği cesaretle girişimde bulunma isteği alternatif yaratmayı mümkün kılar (Baltaş A. ve Z. Baltaş, 1997.175). Örneğin, trafik sıkışıklığında durumu tehdit olarak algılayıp, tehdidin ortadan kaldırılmasını istemek yerine “buradaki fırsat ne, ve zamanımı en iyi nasıl kullanabilirim” sorularını sormak bir alternatif oluşturma çabasıdır. Stres, tamamen olumsuz ve çalışmanın önünde bir engel olarak algılanmamalı, bireyin kendisiyle ilgili bir şeyler öğrenme fırsatı olarak değerlendirilmelidir.

Stresi azaltmanın en iyi yolu, zaman kullanımıdır. Eğer birey daha yüksek performans sergilemek uğruna rahatlama, ara verme, kısa süreli uyku ve dinlenme, teneffüs, yorgunluğu unutma, es geçme vb. stratejileri kullanmazsa, strese davetiye çıkardığının farkında değildir. Her şeyin bir optimum ve tepe noktası söz konusudur. Bu noktadan sonra düşüş başlar. Özellikle üst düzey yöneticileri ve belli projeleri tamamlamakla görevli iş görenler için zaman baskısı son derece önemli bir stres kaynağıdır (Artan, 1986. 143).

### **1.9.1. Bireysel Yöntemler**

Stres sözcüğü ile anlatılmak istenen, zararlı etken karşısında organizmanın dengesinin, düzeninin, uyumunun bozulduğudur. Bu durumda organizma bütünlüğünü korumak, dengesini sürdürebilmek için bir takım başa çıkma, mücadele etme yöntemlerine başvurmaktadır. Çünkü yeryüzündeki her organizmanın ana amacı, hayatını idame ettirmektir (Gürgen ve Türkeş, 1993.115 ).

Başa çıkma, stres yapıcıların uyandırdığı duygusal gerilimi azaltma, yok etme yada bu gerilime dayanma amacıyla gösterilen davranış veya duygusal tepkilerin bütünüdür (Uçman,1990. 58).

Bir veya birkaç güçlü stres kaynağı ile karşılaştığımız zaman, üç tercih yolumuz vardır:

- 1) düşmana savaş gösterme
- 2) karşı savaş verme
- 3) geri çekilme

Bunların dışında stresle bireysel başa çıkmanın en etkili yöntemleri şunlardır:

### **1.9.1.1.Uyku**

Vücudun ihtiyaç duyduğu uykuyu alması, vücuda dinçlik, zihne uyanıklık verir. Kronik uykusuzluk, stresin yoğunlaşmasına, fiziksel ve zihinsel sorunlara, dikkat bozukluğu ve kaza riski gibi risklere sebep olur. Normal uyku süresini, aynı saatte yatıp aynı saatte kalkarak korumaya çalışmalıyız. Asla sorunlarla birlikte, öfkeli bir şekilde yatarak uyunmaya çalışılmamalıdır (Kule, 2001. 5).

Dinlenmiş olursak, yaşanan stresle daha etkin bir şekilde başa çıkabiliriz. İnsanın kendisini iyi ve etkin hissetmek için ne kadar uykuya ihtiyacı varsa, o kadar uyumalıdır (Cerrah İ.ve Semiz E., 2000.125). Kafein, merkezi sinir sistemini uyararak onun uyanık kalmasına sebep olur. Alkol, beden tarafından sindirilince gece uyanmamıza sebep olur. Nikotin de güçlü bir uyarıcıdır. Uykusuzluk çok sinir bozucu ve can sıkıcı bir durum olabilir. Kişilerin çoğu, uyku uyuyamama konusunda endişe duymaktan uykuya dalamazlar. Endişe düzeyinin azaltılması, uyku kalitesini iyileştirebilir (DHSVİC. “Stres”, <http://www.dhs.cvic.gov.au/corpres/privacy/index.html>. 13 Temmuz 2002).

### **1.9.1.2.Bedensel Hareket (Egzersiz) Yapmak**

Endüstrileşmenin ve şehirleşmenin sonucu olarak insanlar bedenlerini güç harcayacak işlerde daha az kullanmaktadır. Bedenin kullanımındaki bu azalmanın yarattığı birçok sonuçtan bir tanesi de hareketsizliğin genel olarak damar sisteminde ve kalp sisteminde meydana getirdiği etkilerdir.

Egzersiz, bedenin mümkün olduğu kadar çok oksijen yakmasına dayanır. Düzenli uygulama içinde olanlar teneffüs ettikleri hava içinden daha fazla oksijen kullanmaktadır.

Bir kimsenin normal şartlarda bu oksijene ihtiyacı yoktur. Ancak stres, şartları içinde oksijen kullanımındaki bu fazlalıktan yararlanılmaktadır. İnsan bedeninin her tarafında bulunan hücreler, kanın taşıdığı oksijen ve diğer yararlı maddelerle beslenirler. Gerginlik, damarlarda daralmaya sebep olduğu için, hücrelere giden kan miktarında azalmaya yol açar. Bu durumda hücreler yeterli beslenemez. Hücrelerin hayat sürelerini uzatmanın ve onları sağlıklı kılmanın bir yolu fiziksel egzersizdir. Artan ve hızlanan kan akımı sebebiyle hücreler daha iyi beslenir, böylece de hem daha sağlıklı hem de daha uzun ömürlü olmaları sağlanmış olur. Fiziksel egzersiz; kasların gevşemesine, uyanıklığın ve enerjinin artmasına, rahatlamanın sağlanmasına, endişelerin azalmasına, kalp hastalığı riskinin azalmasına, bel ve sırt ağrılarından kurtulmaya ve daha sağlıklı olmaya yardımcı olur.

### **1.9.1.3.Solunum Egzersizi**

Derin nefes alma, kalp ve akciğerlerin iyi çalışmasına yardımcı olduğu gibi, gerginliği de azaltır. Bunun için rahat biçimde oturarak veya uzanarak yavaş yavaş ve derin nefes almak gerekir. Bu teknik, gerginliği azaltmaktadır.

### **1.9.1.4.Sosyal, Kültürel ve Sportif Etkinliklere Katılma**

Sinema, tiyatro, opera, sergi, spor karşılaşmaları gibi etkinliklere katılmak ve izlemek, izleyicide bazı duyguları uyandırmak ve harcatmak yolu ile bireyleri daha rahat ve psikolojik yönden sağlıklı kılar. Ayrıca hobilerle uğraşmak, zevk almayı ve gevşemeyi yaşamak, başarmak ve kendini anlatmak gibi çok önemli yararlar sağlar. İlginizi ve enerjinizi yoğunlaştıracağınız bir alan bulmak, stresin etkilerini oldukça azaltacaktır. (Turkeyseek, 2002, <http://www.turkeyseek.com/g/kr/stres.html>., 18 Temmuz 2002).

Bir kimse ağır stresten şikayetçi ise, rahatlatacak bir hobi seçmesi daha doğru olacaktır. Rahatlamak bir beceridir. Bütün beceriler gibi geliştirilebilir ve bir şey yapmaksızın

oturmak rahatlatıcı değildir. Rahatlamak, sempatik sinir sistemini devre dışı bırakmakta yardımcı olur, sükunet ve keyif verir.

#### **1.9.1.5.Masaj**

Masaj, stres tepkisinin yavaşlatılması ve önlenmesinde birçok açıdan yarar sağlar. Masaj, kasların gevşemesine yardım eder ve masaj sırasında bütün vücuda kaygıyı azaltan, düşünmekten çok hissetmeye imkan tanıyan bir rahatlama duygusu yayılır. Böylece bireyi stresten uzaklaştırarak, ona sağlıklı bir dinlenme imkanı sağlar.

#### **1.9.1.6.Dua ve İbadet**

Dua etmek, bireyin umut ve iyimserliğini yükseltir. Dua bizde meydana gelen bıkkınlığı ve monotonluğu önler, kendimizi taze ve dinç hissetmemizi sağlar. Dua, bilinçaltımızın derinliklerine iner, orada saklı kalan gücü ortaya çıkarır. İbadet, inançlarımızı yerine getirme şeklidir. İbadet etmek, iç huzuru sağlar.

#### **1.9.1.7.Zaman Yönetimi**

Zaman yönetimi, zamanı, gereksinim ve istekleri karşılayabilecek biçimde kontrol altında tutabilmektir. Zaman baskısının yarattığı stresle başa çıkmada zamanı iyi yönetmek en uygun yoldur (EGM, 2000. 94).

Zaman planlaması, kısıtlı zamanın stresinden kurtulmanın anahtarıdır. Zamanı etkili bir şekilde planlayamayanlar, zamanın yetmezliğinden bunalarak strese girerler.

#### **1.9.1.8.Beslenme**

Araştırmalar, beslenme ile stres arasında bir ilişkinin olduğunu göstermiştir. Aşağıda stres ile beslenme ilişkisi temel noktalarda özetlenmiştir.

- Yetersiz kalori insan organizmasını zayıflatarak, stresle ilgili hastalıklara daha kolay yakalanmasına neden olmaktadır.
- Mineral ve vitamin eksikliği de aynı etkiyi göstermektedir. Örneğin; B vitamini eksikliği, kaygı, depresyon, uykusuzluk, kalp sorunları, midede hassasiyet, kas zayıflığı gibi tepkilere sebep olmaktadır.

- Uzun süreli ve şiddetli stres, belli vitaminlerin alışılmış miktardan daha fazla tüketilmesine neden olur. Örneğin B1 ve B2 vitaminleri yüksek düzeyde tüketilebilir. Ayrıca stres sırasında salgılanan adrenalin hormonunun yapısında yer alan panhotenik asit ve C vitamini yoğun olarak harcanır. Vitamin eksiklikleri hastalıklara davetiye çıkarır.
- Kahve, çay, kakao, çikolatada bulunan kafeinin kendisi stres tepkisi yaratan bir maddedir. Kafein adrenalin salgılanmasını sağlar. Günde iki üç fincandan fazla alınan kahve kan basıncını ve atışını artırır. Tansiyonun yükselmesine sebep olur.
- Bedenin her gün iki gram tuza ihtiyacı vardır. Aşırı alınan sodyum, hem kan basıncını hem de stresi artırır.
- Alkolün sinirleri yatıştırdığı, hisleri uyuşturduğu doğrudur, kısa bir süre stresten uzaklaşmayı sağlar ama alışkanlık yapma tehlikesi vardır ve alkolün etkisi geçince stres yaratan faktörler yine su yüzüne çıkmaya başlar. Alkol, hidrokortizon gibi stres hormonlarının salgılanmasına neden olur, böylece beyin uyanık bir durumda kalır, eğer bu durum devamlılık kazanırsa, stresle ilgili birçok hastalığın doğmasına neden olur. Ayrıca zamanla alkolün doğurduğu hastalıklar da buna eklenir. Hafıza kaybına, erken doğum ve düşüklere sebep olur, vücudun sıvı elektrolit dengesini bozar, karaciğere zarara verir, uyku düzensizliklerine sebep olur, felç olma olasılığını artırır.
- Sigara içmek de sıkıntılardan kaçmanın bir başka yoludur. Sigarada bulunan nikotin, insanda son derece bağımlılık yapan bir maddedir. Nikotin, beynin rahatlamasını ve gevşemesini sağlayan bir madde olan endorfinin daha çok salgılanmasına neden olur. Böylece bağımlılık yapar. Bunun yanında nikotin, kandaki alyuvarların sayısının azalmasına sebep olur, bu yüzden de kalp periferde daha çok kan pompalamak zorunda kalır, ayrıca tütünde bulunan karbon monoksit alyuvarların oksijen taşıma kapasitesini azaltır.

## **1.9.2. Zihinsel Yöntemler**

### **1.9.2.1.Zihinsel Düzenleme Tekniği**

Bireyin kendisinden kaynaklanan stres, kişinin olayları değerlendirmesinin, hayata bakış açısının bir sonucudur ve bu durum stres tepkisinin kronikleşmesine neden olabilir. Olumsuz duygu ve davranışa yol açarak strese neden olan düşünce biçimini, zihinsel düzenleme tekniği olarak adlandırılan bir yöntemle değiştirmek mümkündür. Bu tekniğin öğrenilmesi, gerginliği azaltmak ve nispeten düşüncelerin kontrol altında tutulmasını sağlar. Bundan ötürü insan bir konu hakkında endişelenmeden ve ciddi kaygılara kapılmadan önce bunun ne kadar aşılabilir bir konu olduğunu tespit etmelidir. Zihinsel düşünme tekniği; akılcı olan olmayan düşünce biçimlerini ve yaklaşımlarını birbirinden ayıracak bazı ölçütleri içerir. Bu ölçütler (Baltaş A. ve Baltaş, 1992. 202-203);

- Kişinin düşünce biçimi objektif gerçeklere dayanmalıdır.
- Değerlendirme biçimi, kişiye ve problemi çözmeye yardımcı olmalıdır.
- Yaklaşım biçimi, kişinin diğer insanlarla çatışma ve sürtüşmelerini azaltmalıdır.
- Değerlendirme biçimi, kişinin kısa ve uzun dönemli amaçlarına katkıda bulunmalıdır.
- Kişinin yorum biçimi, yaklaşım biçimi, kendisini duygusal bir çatışma ve gerginliğe sürüklememelidir.

Birey, günlük hayattaki birçok durumu bu ölçülerle değerlendirebilir ve yaklaşımlarını bu şekilde sınavabilir.

### **1.9.2.2.Psikoterapi**

Aşırı stres durumlarında psikoterapi tedavisi uygulanabilir. Psikoterapi, psikolog yada psikiyatrist nezaretinde uygulanır. Bu tür teknikler grup oturumları şeklinde uygulanabileceği gibi, doktor-hasta şeklinde birebir de uygulanabilir.

### **1.9.2.3.Bağışlama**

Bize rahatsızlık veren geçmişteki kızgınlıkları dargınlıkları unutabilme yeteneğimiz, sağlığımız için çok önemlidir. Şikayete neden olan şey üzerinde devamlı durmak, kızgınlık ve öfke yaratacağından, sürekli stres yaşanmasına sebep olduğundan

tehlikelidir. Bu tehlikeli durumdan affetme özelliği ile insan kurtulabilir (Rowshan, 1998, s 48).

### **1.9.3. Davranışsal Yöntemler**

#### **1.9.3.1. A Tipi Davranışının Değiştirilmesi**

Stresle başa çıkma konusunda önemli bir yöntem de A tipi davranışının değiştirilmesidir. A tipi davranış biçimi içinde olan insanların en büyük yanlıgısı, başarılarının bu davranış biçimiyle özdeş tutmalarındır. Endüstrileşmenin getirdiği hayat biçimi, A tipi davranış biçiminin özelliklerini ödüllendirmekte ve pekiştirmektedir. Eğer A tipi davranış biçimine sahip olan bir insan başarılı olmuşsa, bunu A tipi davranış biçiminden ötürü değil, A tipi davranış biçimine sahip olmasına rağmen gerçekleşmiştir.

Bireyin hayatındaki strese neden olan önemli yanlışlardan biri de, diğer insanlarla kurduğu ilişki biçimini uygun şekilde yönlendirememesidir. İnsanlar, birbiri ile kurdukları ilişkilerde üç tür yaklaşımdan birini benimserler. Bunlar; saldırgan tavır, çekingen tavır, güvenli tavırdır.

#### **1.9.3.2. Bireyin Kendisiyle Kurduğu Olumlu Diyalog**

Birey, stres meydana getirebilecek bir olayla karşılaştığında, kendisine olumsuz telkinlerde bulunursa, o an hissedilen gerginlik artmaktadır. Kişinin kendi kendine yaptığı olumsuz içerikli konuşmalar, zamanla alışkanlık halini alır, ve olumlu bir içerik ile kolayca yer değiştirilemez duruma gelebilir. Stres düzeyinin azalmasında bu olumsuz düşüncelerin farkına varılması çok önem taşımaktadır.

Stres anında en sık rastlanan olumsuz tutumlar aşağıda sıralanmıştır(Şahin, 1998, s 91-98);

**Ya Hep Ya Hiç Türü Düşünme;** Bireyin herhangi bir konuda gösterdiği performansta eksiklik varsa, kendini tümüyle başarısız sayma eğiliminde olduğu davranış biçimidir.

**Genelleme;** Tek bir olumsuz olaydan hareketle, her şeyi bir yenilgi gibi değerlendirme yaklaşımıdır. Olayın küçük bir parçasının bütüne genellenmesidir.

**Zihinsel Süzgeç (Filtreleme);** Yalnızca olumsuz ayrıntılar üzerinde yoğunlaşarak, gerçeğin tümünü olumsuzlaştırmaktır.

**Olumluyu Geçersiz Kılmak;** Herhangi bir nedenle olumlu olayların dikkate alınmaması konusunda ısrar ederek, onları yok saymak, olumlu olayların da olumsuz yanlarını bularak onları çarpıtma anlayışıdır.

**Hemen Bir Sonuca Varmak;** Elde olumsuz düşünmeye itecek yeterli ve somut veriler olmadığı halde olumsuz düşünmek konusunda aceleci davranmaktır.

**Aşırı Büyütme Yada Küçültme;** Bireyin kendi başarısızlıklarını abartması, başarılarını hafife alması ve kendi dışındakiler için de tam tersi mantık yürütmesidir.

**Duygusal Mantık Yürütme;** Yaşanan bir olumsuz durum sırasında, tüm gerçeğin o an hissedildiği kadar kötü ve olumsuz olduğunu düşünmektir.

**Meli Malı Cümleler;** Aslında bir şeyin yapılması gerçekten gerekli olmadığı bir durumda, bireyin kendisini onun gerekliliğine inandırmaya çalışmasıdır. Hayatı idealize ederek sürekli olması gerekene odaklanmaktır.

**Etiketleme Ve Yanlış Etiketleme;** Aşırı genellemenin en uç noktası denebilecek bu anlayış, bireyin kendisinin yada başkalarının hatası nedeniyle olayın üzerinde durmak yerine olumsuz genellemeler içeren içeren atıflar yapması durumudur.

**Kişiselleştirme;** Bireyin herhangi bir olaydan sorumlu olmadığı bir durumda bile bu olayın sorumlusu olarak kendisini gördüğü durumdur.

**Facialaştırma;** Gerçekleşme olasılığı imkansız bir olayın başımıza geleceği gibi kurgulanmasıdır.

**Değiştirme Yanılgısı;** Mutluluğu başkalarına ve onların nasıl davranışlarına bağlamadır.

**Doğru Olma;** Bir konuda görüşünün yüzde yüz doğru olduğuna inanmak ve bu nokta da ısrar etmektir.

**Suçlama Yapma;** Karşıdaki insanın sizin isteklerinizi bilme ve karşılama zorunluluğu yada karşıdaki insanın sizin isteklerinizi bilmesi ve karşılanması için onu suçlama hakkına sahip olduğunuz düşüncesidir.

Birey herhangi bir şekilde strese neden olabilecek bir durumla karşılaştığında yukarıda sayılan olumsuz yaklaşımlar yerine, başa çıkma cümleleri kullanarak sorunun çözümüne yönelebilir.

#### **1.9.3.3.Davranışsal Kendini Kontrol**

Bu strateji, bireylerin stres yaratan durumlara karşı kendi kendilerini kontrol altında bulundurmalarını içerir. Kendi davranışlarının sebeplerini ve sonuçlarını düşünerek düzenlemek suretiyle birey, kendi kendini kontrol etmeyi başarabilir. Burada strese sebep olabilecek durumlardan kaçınmak da bir kontrol seçeneğidir.

#### **1.9.3.4.Toplumsal Destek**

Toplumsal destek; bireyin başka bireylerle veya gruplarla olan iletişimini anlatır. Bireylerin aile, toplum ve iş yaşamlarında birlikte oldukları diğer insanlar tarafından desteklenme düzeyleri, paylaşım oranları, birliktelikten aldıkları zevk, onların stresle mücadele etmedeki başarı düzeylerini arttırmakta ve stresten daha az zarar görmelerini sağlamaktadır (Ateş 2001. 5, <http://www.merih.com/cvmetate.html>. 10 Mart 2001 tarihinde alınmıştır).

#### **1.9.3.5.Problem Çözme Tekniğinden Yararlanma**

Problem çözme teknikleri stresle başa çıkmada yararlı olabilir. Herhangi bir problemi çözerken aşağıdaki sıralama takip edilir (Elibal İ ve Özdin, 2001, 1; Şahin, 1998, 105);

- Problem saptama
- Seçenekleri gözden geçirme
- Bir çözüm yolu seçme
- Eyleme geçme
- Sonuçları değerlendirme.

Bu yöntem yardımıyla stres yaratan durumlar detaylı olarak analiz edilerek, strese neden olan faktörlere karşı gerekli önlemler alınabilir.

#### **1.9.4. Örgütsel Yöntemler**

#### **1.9.4.1.İşgörenlere Stres Yönetimi Eğitimi Verilmesi**

Stres yönetimi eğitimi, bireylerin stresle başa çıkma yollarını öğrenme eğitimidir. Bu programda öncelikle bireylere stres sonuç ve nedenleri hakkında eğitim verilir. Ayrıca bireylere stresin psikolojik ve fizyolojik sonuçlarını nasıl azaltacakları öğretilir. Örgütsel stresi azaltmada en bilinen yaklaşımlardan biri, çok yoğun baskı altında olan işgörenlere yapılan psikoterapi veya bireysel rehberlik hizmetleridir.

#### **1.9.4.2.Destekçi Bir Örgütsel Hava Yaratmak**

Bir çok büyük örgütte bugün yüksek düzeyde bürokratik ve biçimsel bir yapı ile birlikte katı bir hava vardır. Daha az merkezîyetçi, kararlara katılımı sağlayan, yukarı doğru iletişim akışına izin veren bir yapı kurulması önemli bir başa çıkma stratejisi olabilir (Pehlivan, 2000.184?).

İş yerlerinde kurulan yakın arkadaş ilişkileri, iş dışındaki aile toplantıları, komşuluk ilişkileri sosyal destek sağlamaktadır. Kısaca kişinin temel sosyal ihtiyaçlarının başka bireylerle etkileşim sonucunda tatmin edilmesine “sosyal destek” denilmektedir. Bu temel ihtiyaçlar ise, sevgi, kendine güven, ait olma duygusu, kişilik bulma, güvenlik ve bireyin onaylanmasıdır. Bu tür sosyal ihtiyaçların giderilmesi, işgörenlerin fiziksel ve ruhsal sağlıklarını olumlu ölçüde etkileyen anahtar bir faktör olmaktadır. Bu durumda sosyal destek, örgütsel stresi azaltmakta etkin bir rol oynamaktadır (Özkalp, Kirel, 1994.357).

#### **1.9.4.3.Görevin Zenginleştirilmesi**

İş zenginleştirme, hem işin içerdiği etmenlerin hem de işin özüne ilişkin niteliklerin geliştirilmesini içerir. Zenginleştirilmiş görevler, daha rutin ve yapılandırılmış işlere göre stres kaynaklarının azaltılmasını sağlayacaktır.

Dikkatle yapılmış görevsel düzenlemeler, iş stresiyle başa çıkmada etkili bir yoldur. Görevleri zenginleştirmek, işin muhtevası ile ilgili faktörleri iyileştirmek (sorumluluk tanınma, ilerleme, gelişme ve başarıya götüren fırsatlar gibi) veya işin niteliğini iyileştirmek (görevin belirginliği, bağımsız hareket edebilme, geri besleme sağlama, görevin anlamlılığı, kabiliyet çeşitliliği gibi) suretiyle işgören daha fazla motive edilebilir. Zenginleştirilmiş görevler, daha rutin işlerde görülen stres kaynaklarını yok

edecektir. Fakat işin muhtevisyatını zenginleştirme, bazı şahıslar için de strese sebep olabilir.

#### **1.9.4.4.Örgütsel Rollerin Belirlenmesi**

Rol çatışması ve belirsizlikler stres kaynaklarının başında gelmektedir. Yöneticiler, örgütsel rollerin belirsizliğini ve çatışmalarını ortadan kaldırarak, bunun neden olduğu stresi azaltabilirler (Ertekin, 1993. 91).

Her görev, işgörene destek olacak açık beklentileri ve gerekli bilgiyi içermelidir. Rol analizi yoluyla görevlerin yeniden düzenlenmesine “rol belirleme” denilmektedir. Böylece kişinin rolü yeniden tanımlanarak aşırı iş yükü ve rol çatışmaları önenebileceği gibi görevler yeniden düzenlenerek işgörelere daha fazla sorumluluk, daha çok katılma, daha anlamlı işler, fazla özerklik ve daha çok geri bildirim sağlanabilmektedir. Bu şekilde olduğu takdirde, kişilerin faaliyetlerini daha çok kontrol altına alabilecekler ve diğerlerine bağımlılıklarını azaltmış olacaklardır (Telli, 1998.11).

#### **1.9.4.5.Mesleki Gelişim Yollarının Planlanması ve Danışmanlık Sağlamak**

Örgütlerde mesleki ilerleme planlaması ile ilgili geçişlerin ve işgörelerin yükselmesinin geleneksel yollarla yapıldığı görülmektedir. Bireylerin yükselme ve ilerlemeleri genellikle bir yönetici tarafından kendilerinin kararı ve etkisi olmaksızın sağlanır. Büyük örgütlerde, bireylerin sonraki pozisyonlarının ne olacağını bilmemeleri büyük bir stres kaynağıdır (GEOCITIES, “Stresle Baş Etme ve Problem Çözmede Güçlenelim”,<http://www.geocities.com/birkok/kitaplar/sodumet/4bilimselmetninyapisi.html>. 05 Şubat 2001).

#### **1.9.4.6.İşe Alma ve Yerleştirmede Kurallar Koymak**

Kişilerin stres durumlarına tepkileri farklılık arz etmektedir. İşe alma ve yerleştirme aşamasında kişilik özellikleri göz önünde bulundurularak değerlendirme yapılabilir.

#### **1.9.4.7.Amaç Belirleme**

Yapılan araştırmalar, belirli amaçlara sahip olan ve bu amaçlara ulaşmada nasıl olduklarını geri bildirim yoluyla öğrenmek isteyen kişilerin daha iyi bir iş başarımı gösterdiklerini ortaya çıkarmıştır. Bu amaçların kullanımı yoluyla stres azaltılabileceği

gibi motivasyon da sağlanabilmektedir. Amaçları açıklığa kavuşturma ve geri bildirim sağlama, belirsizlikleri azaltacağından işgören üzerindeki baskıları da ortadan kaldırmaktadır (Telli, 1998. 12).

#### **1.9.4.8.Değişimi başarıyla yönetmek**

Devamlı gelişim, ihtiyaçları tam olarak karşılayabilmek için gerekmektedir. İşgörenlerin bir kısmı ise, bu sık, ani ve hızlı değişim sürecine uyum sağlayamamakta, değişimin getirdiği belirsizlikleri stres yaratan bir durum olarak değerlendirmektedir. Örgütler, işgörenlerin bu değişime uyumlarını kolaylaştırmak için yeterli desteği vermek zorundadır. Bu tür stresi önleme, örgütte yöneticilerle işgörenler arasındaki etkileşime bağlıdır.

#### **1.9.4.9.Çok Fazla veya Çok Az İş Yükünü Dengelemek**

Aşırı çalışma yada az çalışma her ikisi de stres yaratabilir. Her iki durum da insanlara sıkıntı ve stres vermektedir. Önemli olan işle ilgili iş yükünün strese neden olmayacak optimal bir seviyede tutulmasıdır (Baron, 1986. 86).

#### **1.9.4.10. İyi Bir Ücretlendirme Politikası Uygulamak**

Eksiksiz bir ücretlendirme politikası her işgörenin verimliliğini ve gereksinmelerini hesaba katarak hazırlanmalıdır. Kaliteli bir ücretlendirme politikası stres oluşturan havayı dağıtır. Ayrıca eşit işe eşit ücret politikası uygulanabilir.

#### **1.9.4.11. Etkili Örgütsel İletişim**

Örgüt içindeki sözlü ve sözsüz iletişimin yollarının tam belirgin olmaması çatışma çıkarabilir. Bütün bu sebepler iş stresini ortaya çıkarmaktadır. İletişim, iki kişinin duygu, düşünce ve bilgilerini paylaşarak birbirini anlaması ile ilgili bir süreçtir(Gürgen, 1997. 9).

İnsanlar, pek çok farklı yollarla iletişim kurarlar. En önemli yoldan birisi, dil aracılığıyla iletişimde bulunmaktır. Burada önemli olan, dili etkili kullanmaktır. Sözlü iletişim, toplumların kültürel kimliklerinin korunmasında, geleneklerinin yaşatılmasında çok önemlidir. Sözsüz mesajlarla yapılan anlatım biçimine de sözsüz iletişim denir

(Ergin,1995. 170). Jest, mimikler, yüz ifadeleri, el, kol ve baş hareketleri, bacakların kullanılışı ve vücudun duruşu, sözsüz iletişim öğeleri olarak belirlenmiştir.

Kızgınlık ve öfke gibi olumsuz duygularımızı yapıcı bir dille ifade etmek öğrenilebilir bir yöntemdir. Sözel iletişimde mesajı gönderenle alan, konuşma biçimleriyle birbirini etkiler. Birinin seçtiği kelimeler, cümle yapısı, içeriği, ses tonu ve vurguları, diğerinin daha önce söylemeye niyet ettiklerinden oldukça farklı şeyler söylemesine neden olabilir. Dinleme hem konuşmacının, hem de alıcının ortak sorumluluğu çerçevesindedir (Bilen, 1993.28).

Sessizlik bireye gerçekte kabul ettiğini duyumsatan ve sizinle daha fazla paylaşması için onu yüreklendiren çok güçlü sözsüz bir iletidir. Hep konuşan siz olursanız, birey kendisini rahatsız eden şeyleri anlatamaz (Gordon, 1993.44).

Pasif dinleme, dikkatli bir sessizliği ve çok az tepki göstermeyi gerektiren, en basit dinleme türüdür. Aktif dinleme ise, kendini konuşanın yerine koyma yeteneğidir. Bu tutum, karşınızdaki kişinin duygularını onun bakış açısından anlamamanızı sağlar. Aynı zamanda konuşana anlattıklarıyla gerçekten ilgili olduğunuzu gösterir.

## **2. BÖLÜM: POLİS KAVRAMI, POLİSTE STRES KAYNAKLARI VE STRES SONUÇLARI**

### **2.1 Polis Kavramı**

Polis Teşkilatı, insanların güvenlik içerisinde yaşama isteğinden kaynaklanan bir teşkilattır. Tarihin her döneminde toplumu ve devleti idare eden yönetimler, gerek kendi otoritelerini korumak, gerekse toplumun kurallarının aksaksız yürütülmesini sağlamak amacıyla, halkın huzur ve güvenliğini sağlamak için değişik adlar altında teşkilatlar kurmuşlardır.

Polis kavramının kökeni Yunanca ve Latince'den gelen bir kelimedir. Yunanca “politeia”, Latince “politia” kelimelerinden türemiştir. Polis kavramı bugünkü anlamda 1758 yılında İngiltere’de John FIELDİNG tarafından kullanılmıştır(Geleri, 1998, s 33.). İnsan toplum halinde yaşayan sosyal bir varlıktır. İnsanı toplum halinde yaşamaya iten sebeplerin başında güvenlik gelmektedir. Devlet, güvenliği korumakla görevli bir kurumdur.

Polis kavramı genel olarak; “teşkilat”(kurum), “fonksiyon”(görev) ve “personel” yani kurumun bütün çalışmalarını ifade etmektedir. Teşkilat ve kurum olarak polis, sivil idarenin emrinde iç güvenliği ve kamu düzenini sağlayarak, kendini halkın hizmetine adanmış meslek mensupları olarak tanımlanabilir. ETK madde 4’te belirtildiği üzere polis; “silahlı icra ve inzibat kuvveti” olarak tanımlanmaktadır (3201 Sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu, <http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/712.html>).

Polis; hakkı, haklıyı, hukuku korumak, haksızlığı ve kötülüğü önlemekle görevli kişi ve kuruluşlardır. Diğer taraftan polis, doğru ile yanlışın, iyi ile kötünün kesiştiği yol kavşağında duran, insanları doğruya yönelten kötü ve yanlış yönere gitmekten alıkoyan bir iyilik görevlisidir (Sayıl, 1989. 37).

Polis, adalet hizmetini yerine getirirken, kimin haklı yada haksız veya kimin adli yada gayri adli davranış içerisinde olduğuyla uğraşmamaktadır. Bu görev, adalet

mekanizması içinde hakime verilmiş bir görevdir. Polis, iç güvenlik hizmetini yerine getirmektedir.

Ülkemizde Emniyet Teşkilatı, güvenliğimizi sağlayan nizamları yürüten, İçişleri Bakanlığı'na bağlı bir teşkilattır. Bu teşkilat, bir ülkenin düzenlilik ve güvenliğini sağlayan nizamların tümünü birden yürüten örgüttür; buna “Polis Örgütü” de denir. Yurdun siyasal, idari, adli her türlü emniyet, düzen, güven işlerini gören bu örgüt, Ankara'da İçişleri Bakanlığı'na bağlı Emniyet Genel Müdürlüğü'nden idare edilir.

## **2.2. Polisin Tanımı ve Rolü**

Polis terimi, bugün çeşitli sözlüklerde “kent içinde kamu düzenini, huzur ve güvenliğini sağlayan örgüt, kolluk, zabıta, şehirde güvenliğini sağlamakla görevli kişiler” anlamında kullanılmaktadır(Yaşar, 1996. 2).

Polis, kamu düzenini ve güvenliğini koruyan, yasaların eşit ve adil uygulanmasını sağlayan, kanun ve nizamların kendisine verdiği görevleri yerine getiren emniyet hizmetleri sınıfından silahlı bir kuvvettir. Polis, silahlı icra ve inzibat kuvvetidir. Polis, toplumda dirlik ve düzeni, kamunun ve kişilerin temel haklarını kullanma güvencesini, konut dokunulmazlığını, halkın ırz, can ve malını korur, toplumun huzur ve güven içerisinde yaşamasını sağlar. Yardım isteyenlere, yardıma ihtiyacı olan çocuk, sakat ve düşkünlere yardım eder, yasa ve diğer mevzuatın verdiği görevleri yapar(Şafak, 1995.14).

Bir polis tarifinin üç esas parçası bulunmaktadır;

1. Fiziksel zor
2. Zorun ülke içerisinde ve kolektif amaçlar için kullanımı
3. Zor kullanan organın toplum tarafından kolektif olarak yetkilendirilmesi (Bayley, 1980.3).

PVSK ek madde 6'ya göre zor kullanma, “direnme ve saldırmanın mahiyetine ve derecesine göre, sanığı etkisiz hale getirecek gerçekleştiğinde her çeşit silah kullanma yetkisidir”. Polis kamu düzenini sağlamak ve korumak amacıyla aldığı önlemlere uymayanlara karşı gerektiğinde yargı kararlarının uygulanması sırasında da zor

kullanabilir (2559 Sayılı Polis Vazife ve Selahiyet Kanunu <http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/569.html>.)

Polis, otoritesini toplumdan almaktadır. Polis Ceza Muhakemesi Usul Kanunu, Kaçakçılığın Men ve Takibine Dair Kanun, İcra ve İflas Kanunu, Sıkıyönetim Kanunu, Asayişe Müessir Bazı Fiillerin Önlenmesi Hakkında Kanun, Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Kanunu, PVSK, hangi hallerde silah kullanma tedbirlerinin uygulanabileceğini göstermiştir. Polisin de silah kullanmaya kadar varan zor kullanmayı, kurallar dahilinde, kamu yararı için, amaç gerçekleşinceye kadar, derece derece arttırmak suretiyle ve aşırıya kaçmadan bu erki kullanması gerekmektedir.

Polisliğin esası, halkın istek ve beklentilerine cevap verecek şekilde politikalar üretip uygulamaya koymaktır. Dolayısıyla polis organizasyonu ile dış çevre arasında sağlıklı ilişkiler başlatıp devam ettirme gereği vardır.

İnsanları memnun etmenin yolu, bir takım kuralların varlığını gerektirir. Bu kurallar, uygulanmadığı sürece toplumda güven sağlanamaz. O halde polis, bir güven ve düzen sağlama kurumudur.

Polislik esas itibarıyla iyiliği koruma, kötülüğü önleme teşkilatıdır (Fındıklı, 1995. 274). Bir başka deyişle, hakkı, haklıyı, hukuku muhafaza etmek veya korumak, adaletsizliği ve kötülüğü önlemekle görevli kişi ve kuruluşlardır, denilebilir.

Polis aynı zamanda bir ülkede yönetimle halk arasında bir tanzim ve uyum müessesesidir (Aslan, 1998.10). Amacı halkı devlete, devleti halka kazandırmak, devletle halk arasında bir denge ve düzenleme görevi yapmaktır. Polis, bu sayılan görevleri yerine getirmede ve suçu önlemede tek başına yetersizdir.

Halkla işbirliği içerisinde olan polis, başarısına başarı katacaktır. Bunu sağlamak için, işe polisin halktan farklı olmadığını anlatmaya başlamak gerekir. Onu halktan farklı kılan unsur, devletin dahili güvenliğini sağlamaya yönelik silahlı ve üniformalı kolluk gücü olarak görev yapma zorunluluğudur. Vatandaşlarımıza, polisin verdiği mücadelenin demokrasi için olduğu anlatılırsa, polis-halk işbirliği yolundaki basamaklardan bir kaçı çıkmış olacaktır.

Toplumsal hayattaki değişimler, ekonomik ve sosyal yapıdaki sıkıntılar ve toplumun temel ihtiyaçları, polise bir takım sorumluluklar yüklemektedir. Dolayısıyla polisin bir hukukçu kadar olmasa bile ana hatlarıyla hukuk bilgisinin olması, bir psikolog kadar olmasa bile insan davranışlarını tanıması, insan ilişkilerinde tecrübeli ve uzlaştırıcı bir yapıda olması gerekmektedir.

Yeni polislik anlayışı korkutmaya değil, güvene dayanmaktadır. Korkudan gelen disiplin, korku kaynağı yok olduğunda kaybolur. Ama kişinin kendi içinden gelen disiplin hiç kaybolmaz; kişi kendini o geleceğe adanmış sürece devam eder (Cüceloğlu, 1999.155.).

Temel olarak polis rollerini şöyle sıralamak mümkündür (Kavgacı, 1997.57);

- 1- Can ve mal güvenliğinin sağlanması
- 2- Kamu düzeni ve toplumsal huzurun temin edilmesi
- 3- Suçları önlemek
- 4- Mağdura yardım etmek
- 5- Anayasal hakların ve hukuk kurallarının uygulanmasını sağlamak
- 6- Kişi haklarının korunmasını sağlamak

### **2.3. Polislik Mesleğinin Tarihsel Gelişimi**

Tarihsel süreç içerisinde, eski Türklerde, Osmanlı ve Cumhuriyet döneminde Türk Polis Teşkilatı'nı incelememiz gerekmektedir.

İnsanların toplum içinde yaşamak ihtiyacı, özgürlük ihtiyacından daha eski ve öndedir. Toplumlar binlerce yıl özgürlüksüz yaşayabilmişler, fakat düzensiz ve güvensiz yaşayamamışlardır. Devlet olarak örgütlenmiş toplumlarda, toplum düzeninin ve güveninin sağlanması Devletin en başta gelen ödevidir. Devletin bu ödevi, ulusal savunma ihtiyacı ile birlikte devlet kadar eskidir.

Toplumun temel unsuru olan “herkesin hürriyeti, başkasının hürriyetinin başladığı noktaya kadardır” kuralının korunması tarih boyunca büyük bir sorun olmuştur. Toplumların yapısına göre kurallar konmuş ve kişilerin kurallara uyması sağlanmak

istenmiş, kurallara uymayı sağlayacak kurallar meydana getirilmiştir. Polis kuruluşu da bu hukuki düzenin bir neticesidir(Vural, 1971. 15).

Tarih boyunca birçok devlet kurmuş olan Türkler, kamu düzen ve güvenliğini ulusal savunma ile birlikte yürütmüşlerdir. Eski Türklerde, kamunun düzen ve güvenliği subaşılar tarafından sağlanmıştır. Subaşılar savaşta belli birliklere komuta etmeye başlamış, barışta da buldukları bölgenin güvenliğini sağlamışlardır.

Eskiden polis teşkilatının bugünkü jandarma gibi askeri bir kimliği bulunmaktaydı. Bunun için polise, “zaptiye, zabıta, kolluk, ases” denilirdi. Tanzimat’tan sonra 1869’da yayınlanan bir nizamname ile “Zaptiye Teşkilatı” kurulmuştur(Yeni Hayat Ansiklopedisi, 3. Cilt:1165).

Türkler, Orta Asya'dan Anadolu'ya gelerek Söğüt ve Domaniç bölgelerine yerleşmiş ve bir beylik kurmuşlardır. Kuruluş döneminde toprakları çok az olan Osmanlı Beyliği'nin yönetim teşkilatı da ona göre kurulmuştur. Devletin başında bulunan bey, hem askeri hem mülki gücü şahsında toplamış, tayin etmiş olduğu komutanlar ve kadılarla ülkesini yönetmiştir.

Yani Osmanlı Türklerinde de Polis Teşkilatı, Askeri Teşkilat kadrosu içinde yer almış, askeri amirler aynı zamanda Polis Amiri olarak da görev yapmışlardır.

İstanbul'un fethinden sonra, yeniçeri teşkilatı gelişmiş, askeri komutanlık başka adlarla ifade edilmeye başlanılmış ve subaşılık yavaş yavaş sadece şehir ve kasabaların dirlik ve düzenine ve hatta belediye imar işlerine bakan kimselerin ünvanı olmuştur.

Yeniçeri teşkilatının gelişerek genişlemesi üzerine İstanbul'un düzen ve güvenliğinin sağlanması işleri başta Yeniçeri olmak üzere Bostancı, Cebeci, Topçu gibi askeri ocaklar ile Kaptan-ı Derya askerlerine intikal etmiş ve İstanbul, Yeniçeri Ağası, Bostancıbaşı, Cebeci başı, Topçubaşı ve Kaptanpaşa arasında bölgelere ayrılmıştır.

Taşrada ise, Kapıkulu ve Eyalet Askerleri iç düzen ve güvenliğin sağlanmasından sorumlu tutulmuş, şehir ve kasabalarda Kollukçular, Yasakçılar, Bekçiler, Edirne Şehri ve çevresinde Bostancı Ocağı, Halep ve çevresinde Çöl Beyleri polis hizmeti görmüşlerdir.

Osmanlı İmparatorluğunun gerilemeye ve yönetiminin çözülmeye başlamasıyla birlikte kamu güvenliğini sağlamakta görevli Yeniçeriler, kendileri emniyet ve asayiş bozmuşlardır.

18 Haziran 1826'da padişah 2. Mahmut tarafından devletin başına sorun olmaya başlayan yeniçeri ocağı kaldırılıp, yerine İstanbul'da zabıta hizmetlerini yürütmek üzere, Asakir-i Mansure-i Muhammediye adlı askeri bir teşkilat kurulmuştur. Ayrıca, Yeniçeri Ocağı'nın kaldırılmasından sonra 1826'da yayımlanan İhtisap Ağalığı Nizamnamesi ile görevleri arasında, belediye hizmetlerini ifa etmek, devriye gezmek, kimlik kontrolü yapmak, yardıma muhtaç olanlara yardım etmek gibi, kısmi kolluk görevini yerine getiren İhtisap Nezareti kurulmuştur.

Yeniçeri Ocağı'nın kaldırılmasından sonra, gerek İstanbul ve semtlerinde gerekse, taşrada polis hizmetlerinin farklı kuruluşlarca yürütülmesi yetki ve görev açısından bazı karmaşıklıklara yol açmıştır. Bu karışıklığın kaldırılması amacıyla, İstanbul'da 10 Nisan 1845 yılında iç güvenlikle alakalı tüm yetkilerin bir kuruma verildiği, polis adıyla bir zabıta teşkilatı kurulmuştur. Bu döneme kadar, polis hizmetleri, Seraskerlik, İhtisap Ağalığı olmak üzere üç kuruluş tarafından yürütülmüştür. Taşrada ise güvenlik hizmetleri Asakir-i Mansure Alayları tarafından yürütülmüştür(Yaşar, 1996. 8).

Örgütlenme açısından ve uygulamadaki bu karışıklığı ortadan kaldırmak amacıyla kurulan Polis Teşkilatının görevleri Polis Nizamnamesinde belirtilmiştir.

1845 tarihli Polis Nizamnamesinin kaynağının 1 Temmuz 1800 tarihli "Paris Emniyet Müdürünün Görevlerini Düzenleyen Kararname" adlı metnin temel alınarak hazırlandığı belirtilmiştir.

"Polis" adıyla ilk kez kurulan teşkilata ilişkin karışıklıklar tümüyle ortadan kaldırılamamış, Başkentte polis hizmeti Yeniçeri Ağası yerine geçen Serasker, İhtisap Ağası ve Polis adını taşıyan bir teşkilat tarafından yürütülmeye başlanmıştır. Taşrada polis hizmeti ise, sipahiler ve İstanbul'da olduğu gibi memleketin birçok illerinde kurulan Asakir-i Mansure Alaylarına verilmiştir.

1846 yılında yayımlanan bir genelge ile polis hizmetlerinin serasker tarafından yönetilmesinin askerlerin asıl görevlerini aksattığı belirtilerek yalnızca polis hizmetlerini yürütmek üzere ve seraskerlikten bağımsız olarak "Zaptiye Müdürlüğü,

Zaptiye Müdür Yardımcılığı" ve polisle ilgili yasaları hazırlamak için, "Zaptiye Meclisi" kurulmuştur. Kısa bir süre sonra da bu meclis kaldırılmış ve yerine "Divan-ı Zaptiye" ve "Meclis-i Tahkik" kurulmuştur. Böylece hem İstanbul hem de illerin güvenlik işleri Zaptiye Müşiriyetince yürütülmüş ve bu makam, teftiş memurlarıyla ikinci defa olarak 1867'de kurulmaya girişilen polis teşkilatının bağlı olduğu tek yer olmuştur. Bu dönem 1879 yılına kadar devam etmiştir. Bu yılda Zaptiye Müşiriyeti kaldırılmış ve yerine Zaptiye Nezareti kurulmuş, Polis ve Jandarma bir daha birleşmemek üzere ayrılmışlardır.

1879'da Zaptiye Nezareti kurulmuştur. Başlangıçta İstanbul ve çevresinde teşkilatlanarak güvenlik işlerini yürüten zaptiye nezareti, daha sonra ülke çapında kuruluşları bu nezaret tarafından tek merkezden yönetilmiştir. Zaptiye Nezareti 1909'da kaldırılmıştır.

Polis Teşkilatı 1879'dan sonra da sürekli gelişmiş ve genişlemiştir. Bu dönemde; 1881'de İstanbul'da düzen ve güvenliği sağlayan Asakir-i Zaptiye teşkilatı kaldırılmış ve yerine Polis Teşkilatı kurulmuştur. Bu merkez kuruluşu İstanbul, Üsküdar, Beyoğlu Polis Müdürlükleri ve Beşiktaş Polis Memurluğu olarak, dört polis dairesi de merkezlere bölünmüştür. Zamanla, polis meclisinin üye ve her daireye bağlı serkomiserlerinin sayısı çoğalmıştır. 1886 yılından sonra, İstanbul polis müdürlüğü dışındaki diğer müdürlüklere mutasarrıflık adı verilmiş ve polis müdürüne de mutasarrıf denilmiştir.

Taşra teşkilatı, başlangıçta 15 ilde kurulmuş ve her ilde polis dairesinin başına bir serkomiser verilmiştir. 1909 yılına doğru illerin çoğunda polis teşkilatı kurulmuştur. 1908 yılında 2. Meşrutiyetin ilanı üzerine Fransız ve Alman Polis Teşkilatları esas alınarak Polis Teşkilatının yeniden organize edilmesi kararlaştırılmış ve 1909 yılında Zaptiye Nezareti kaldırılarak, yerine "Emniyet Umumiye Müdürlüğü" ve İstanbul Vilayetine bağlı bir polis müdüriyeti kurulmuştur.

Milli Hükümetin kurulmasına kadar, ülkenin iç güvenliğine ilişkin işler, Umum Jandarma Komutanlığı, Emniyeti Umumiye Müdüriyeti ve İstanbul Polis Müdüriyeti Umumiyesi olmak üzere üç teşkilat tarafından yürütülmüştür.

23 Nisan 1920'de Türkiye Büyük Millet Meclisi kurulmuştur. 24 Haziran 1920'de Milli Hükümetin Emniyeti Umumiye Müdürlüğü kurulmuştur.

Milli mücadele sırasında polis sayısı oldukça düşmüştür. Kurtuluş Savaşı başarıldıktan sonra İstanbul'u da yönetimi altına alan milli hükümet, Osmanlı Devletinin Emniyeti Umumiye Müdüriyetini, İstanbul Polis Müdürlüğü haline dönüştürmüştür. Böylece Mondros Mütarekesi ve Kurtuluş Savaşı koşullarının Anadolu'da ortaya çıkardığı ikili polis sistemi, (bir yanda İstanbul'da Osmanlı Hükümetine bağlı, diğer yanda Milli Hükümetin oluşturduğu yeni Polis teşkilatı) teke indirilmiş ve bütünlük sağlanmıştır.

29 Ekim 1923'de Cumhuriyet ilan edilirken yeni Türkiye Cumhuriyeti, zayıf bir polis teşkilatı devralmıştır. Cumhuriyet yönetimi, İl polis teşkilatlarını da merkez teşkilatı gibi pek zayıf durumda bulmuştur.

Türk Polis Teşkilatının kuruluş ve yurt çapında örgütlenmesi ise, Türkiye Cumhuriyetinin kurulmasından sonra 1937 yılında yürürlüğe konan 3201 sayılı Emniyet Teşkilatı kanunu ile sağlanmıştır. ETK madde 1'e göre, Türkiye'de ülkenin güvenlik ve asayişinden "İçişleri Bakanı" sorumludur. İçişleri Bakanı bu sorumluluğunu, kendi kuruluş kanunlarına göre hareket eden Emniyet Genel Müdürlüğü ve Jandarma Genel Komutanlığı aracılığıyla gerçekleştirmektedir. 3201 sayılı kanunla kurulmuş olan polis teşkilatı, İçişleri Bakanı'na verilen "ülkenin genel güvenlik ve asayişinin sağlanması" görevini gerçekleştirmesi için kullanılacak olan bir kamu kuruluşudur.

Polis teşkilatı; merkezde Emniyet Genel Müdürlüğü, tüm illerde Emniyet Müdürlükleri, ilçelerde ise Emniyet Amirliği şeklinde örgütlenmiş bulunmaktadır. Bu makamlar, buldukları yerin belediye hudutları dahilinde genel güvenlik ve asayişe ilişkin görevleri yapmakla görevlendirilmiş emniyet makamlarıdır. Bu makamlar hizmetin yapısına göre, kendi içerisinde karakollar, trafik şubesi, çevik kuvvet, asayiş vb. birimler şeklinde örgütlenmiştir.

#### **2.4. Polis Hizmetinin Özellikleri**

Emniyet Teşkilatı Kanunu madde 3'te "zabıta teşkilatı umum ve hususi olmak üzere iki kısma ayrılır. Umumi zabıtada silahlı kuvvet olan polis ve jandarmadır" yine ETK madde 4'te de "polis, silahlı bir icra ve inzibat kuvveti olup, üniformalı ve sivil olmak üzere iki kısımdır.

Polislik vazifesini icra edenler, yönetmelikte belirtilen esaslar dahilinde tek tip resmi kıyafeti giyerler. Bunun yanında ETK madde 4'te de belirtildiği gibi, bazı polis birimleri görev özelliği yada gizliliği gereği mesleklerini sivil olarak icra ederler.

Polis hizmetleri zaman açısından, gece ve gündüz kesintisiz devam eden hizmetlerdir. Hizmetin sürekli ve kesintisiz devam edebilmesi için, poliste nöbet sistemi getirilerek, günün 24 saati doldurulmak suretiyle, halka kesintisiz hizmet sağlanmaktadır. Polis hizmetlerinin görev sahası belediye hudutları dahilidir.

Hizmetin gerekleri açısından bakıldığında ise, polis hizmetlerini yapan kişiler, yasalarda belirtilen şekil ve şartların doğması halinde, yine yasaların belirtildiği şekilde zor kullanma yetkisine sahiptirler. PVSK ek 6 maddesinde polis, yakalanması gerekli kişi ve dağıtılması gereken topluluğun direnmesi, saldırıya yeltenmesi veya saldırıda bulunması hallerinde, bu fiilleri etkisiz hale getirmek için zor kullanabilir.

## **2.5. Polisin Görevleri**

Devlet; iç güvenliği polis teşkilatı, dış güvenliği de ordu teşkilatı ile yerine getirmektedir. PVSK 2. maddesine göre, polis, genel güvenliği, kişi temel hak ve hürriyetini korur, toplumun huzur ve güvenliğini sağlar, yardım isteyen ve yardıma muhtaç olanlara yardım eder, yasa, tüzük ve yönetmeliklerin verdiği diğer görevleri yapar.

Kanunlara, tüzüklere, yönetmeliklere, hükümet emirlerine ve kamu düzenine uygun olmayan hareketlerin işlenmesinden önce, gerekli önlemlerin alınması ile işlenmiş bir suç hakkında CMUK ve diğer kanunlarla verilmiş olan görevlerin yerine getirilmesi, polisin, genel güvenliğin korunmasına ilişkin temel görevidir. Polise verilen görevler gün geçtikçe artmakta, büyük boyutlara ulaşmakta ve görevlerin yapılmasında güçlüklerle karşılaşmaktadır (Dündar, 1983. 45).

Her toplumda genel olarak polisin iki vazifesi bulunmaktadır. Bunlar önleme ve işlenen suçlarda ise yakalama görevidir.

PVSK madde 1'de "polis, asayiş, amme, şahıs tasarruf emniyetini ve mesken masuniyetini korur, halkın ırz, can ve malını muhafaza ve ammenin istirahatini temin

eder”. Karakol hizmetleri, devriye hizmetleri, nöbetçi ve özel durumlarda nokta kurulmak suretiyle yapılan hizmetler, bu amaca yönelik genel asayiş görevleridir.

“Polis, yardım isteyenlere yardıma muhtaç olan çocuk, alil ve acizlere muavenet eder. Kanun ve nizamnamelerinin kendisine verdiği vazifeleri yapar” denilmek suretiyle sosyal yardım görevleri açıklanmıştır.

Polisin önleme ve koruma görevi idari nitelikli görevlerinde olup, ileriye yöneliktir. Polisin, yasalara uygun olan gösteri ve toplantı yürüyüşlerinde, bayramlarda, spor müsabakalarında almış olduğu tedbirler, her türlü olaylardan önce haber almaya yönelik istihbarat çalışmaları, otel, kahvehane, gece kulübü ve bar gibi umuma mahsus yerlerin kontrolü, genel ahlaka ve adaba aykırı yerlerin izlenmesi önleyici görevlerindedir.

Polis önleme ve koruma görevlerini yürütmek amacıyla belirli noktalarda sürekli bekleme, devriye gezme, denetleme ve haber alma işlemlerinde bulunmaktadır. Bu görevlerin içerisinde devlet bürokratlarının ve korunması zorunlu olan kişilerin evlerinin, işyerlerinin korunmasından, belli cadde ve sokaklarda olası bir olaya karşı önleme ve korumak için bekleyen devriyelere kadar bir çok görev girmektedir.

Polisin adli görevi olan yakalama ve kovuşturma görevi suç işlendikten sonra bozulan düzeni tekrar eski haline çevirmek, yasalara saygılı vatandaşlar yararına, suçluları suç aletleriyle yakalayıp adli makamlara teslim etmektir. Polisin adli görevinin dayanağı CMUK’a dayanmaktadır.

## **2.6. Polis Eğitimi**

Polis eğitiminden kasıt, polis davranışlarında değişiklik yapma, yeni bilgi, beceri ve anlayışlar elde etme, meslek öncesi eğitim, iş başında eğitim ve hizmet içi eğitim olmak üzere üç bölümde incelenir.

### **2.6.1. Meslek Öncesi Eğitim**

Polisin meslek öncesi eğitimi; polislik mesleğine hazırlanmak amacıyla, adaylara gerekli bilgi ve becerileri kazandırma ve öğrenme etkinliklerinden oluşmaktadır.

Polisin meslek öncesi eğitimi; Polis Kolejleri, Polis Meslek Yüksek Okulları, Güvenlik Bilimleri Fakültesi ve Polis Akademisi Başkanlığında Güvenlik Bilimleri Enstitüsünde yapılan etkinlikler ile yürütülmektedir.

### **2.6.1.1.Polis Koleji**

Emniyet Teşkilatına orta ve üst kademedede amir yetiştiren Polis Akademisi veya Emniyet Teşkilatının ihtiyaç duyacağı branşlarda fakülte ve yüksek okullara kaynak sağlamak amacıyla lise derecesinde eğitim yapmak üzere kurulan erkek öğrencilerden oluşan, parasız yatılı ve resmi üniformalı bir okul olan Polis Kolejinin, öğretim süresi ilk bir yıl hazırlık sınıfı olmak üzere toplam dört yıldır. Müfredat olarak Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlıdır. Yönetim açısından da Emniyet Genel Müdürlüğüne bağlıdır. Müfredatı Fen Lisesi örnek alınarak hazırlanmıştır.

#### **2.6.1.1.1. Polis Koleji'ne Başvuru Şartları** (Polis Kolejine Giriş Şartları, [http://www.egm.gov.tr/polisolma.poliskoleji.asp.](http://www.egm.gov.tr/polisolma.poliskoleji.asp;));

- 1- Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmak,
- 2- Yapılacak olan güvenlik tahkikatı neticesinde 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 48/a-5 maddesinde belirtilen şartları taşımak,
- 3- Halen ilköğretim okulu 8 inci sınıfında okuyor olmak,
- 4- Emniyet Teşkilatı Sağlık Şartları Yönetmeliğinde belirtilen sağlık şartlarını taşımak,
- 5- Yaş yönünden; Polis Kolejine Giriş Sınavının yapıldığı yılın 01 Ocak tarihi itibariyle 16 yaşından gün almamış olmak,
- 6- Öğrenime ara vermemiş olmak,
- 7- Lise ve dengi okullara devam etmemiş olmak,
- 8- İlköğretim okulunu üç (3.00) ve daha yukarı diploma notu ile bitirmiş olmak,
- 9- Kamu haklarından mahrum bulunmamak,
- 10- Herhangi bir okuldaki, ahlâki veya disiplin sebebi ile çıkarılmamış olmak.

11- Bu koleje öğrenci alımı aşağıda belirtildiği şekilde iki aşamalı sınavla gerçekleştirilmektedir.

- Polis Koleji Aday Tespit Sınavı
- Polis Koleji Giriş Sınavı

Polis Koleji Giriş Sınavında Mülakat, Beden Eğitimi ve Yazılı Sınav olmak üzere 3 ayrı sınava tabi tutulurlar. Mülakat sınavında; adayın konuşma düzgünlüğü, fiziki görünüşü, kendine güven derecesi, kavrama ve ifade kabiliyeti değerlendirilir. Beden eğitimi sınavında, mülakat sınavında başarılı olan adaylar, belirlenen bir parkurda atlama, sıçrama, şnav, mekik, koşu gibi çeşitli hareketleri içeren beden eğitimi sınavına tabi tutulur. Yazılı sınavda Matematik, Fen, Türkçe ve Dil Yeteneği, Sosyal ve Yabancı dil sorularından oluşan test usulüyle yazılı sınav yapılır. Emniyet Genel Müdürlüğü'nce görevlendirilecek Değerlendirme Komisyonu sorumluluğunda, yazılı sınav kağıtları optik okuyucu ile bilgisayar ortamına aktarılarak değerlendirilecek ve ilan edilecektir.

Polis Koleji Giriş Sınavlarına katılan ve sınav sonucunda başarılı olan adaylar, Ankara Polis Koleji'nde intibak eğitime alınır. İntibak eğitiminde adayların, aranan şartları taşıyıp taşımadıkları tespit edilir. Polis Koleji öğrencisi olması uygun görünenler, Polis Koleji'ne geçici kayıt yaptırmaya hak kazanır.

Polis Koleji Aday Tespit ve Polis Koleji Giriş Sınavlarında başarılı olan aday öğrencilere okulun denetim ve gözetiminde tam teşekküllü devlet hastanelerinden sağlık kurulu raporu aldırılır. Aday öğrencilerden istenen Sağlık Kurulu Raporları aşağıda belirtilen muayene, bulgu ve sonuçları ile radyolojik inceleme ve laboratuvar tetkiklerinin sonuçlarını kapsar. Muayene bulgu ve sonuçları, yapılan tetkiklerin değerleri ve sonuçları sağlık kurulu raporunda açıkça belirtilir.

**Hastanede Yapılacak Muayeneler** (Polis Koleji'ne Giriş Şartları, <http://www.egm.gov.tr/polisolma.poliskoleji.asp>);

1)Dahiliye

-Kardiyoloji

-Endokrinoloji

-Nefroloji

- Hematoloji
- Gastroenteroloji
- Romatoloji
- Enfeksiyon Hastalıkları
- 2) Genel Cerrahi
- 3) Solunum Sistemi Hastalıkları
- 4) Kulak, Burun, Boğaz Hastalıkları
- 5) Ağız ve Diş Hastalıkları
- 6) Göz Hastalıkları
- 7) Ürogenital Sistem Hastalıkları
- 8) Kadın Hastalıkları
- 9) Kas ve İskelet Sistemi Hastalıkları
- 10) Sinir Sistemi Hastalıkları
- 11) Ruh Sağlığı ve Hastalıkları
- 12) Cilt Hastalıkları

Polis Koleji Aday Tespit ve Polis Koleji Giriş Sınavlarında başarılı olan aday öğrenciler puan ve tercih durumuna göre Polis Kolejlerine yerleştirilirler.

#### **2.6.1.2.Polis Akademisi**

Polis Akademisi Başkanlığı Güvenlik Bilimleri Fakültesi, Emniyet Teşkilatının amir sınıfı personel ihtiyacını karşılayan, 4 yıllık lisans düzeyinde eğitim veren, özel disiplin kuralları olan parasız yatılı bir eğitim kurumudur. Polis Akademisine ya Polis Kolejini başarıyla tamamlayanlar yada ÖSS sınavlarında belli bir puanın üzerinde not alan lise mezunu öğrenciler arasında yapılan, yazılı, sözlü, sağlık ve beden eğitimi sınavlarını başarı ile tamamlamış öğrencilerin arasından seçilenler girerler.

**2.6.1.2.1. Adaylarda Aranılan Şartlar** (Polis Akademisi Giriş Şartları <http://www.egm.gov.tr/polisolma.polisakademisi.asp>);

- 1- Türkiye Cumhuriyeti Vatandaşı olmak
- 2- Evli veya nikâhsız yaşamakta olmamak,
- 3- Lise mezunları için, sınavın yapıldığı yılın 22 yaşından gün almamış olmak.

- 4- Herhangi bir okuldan, ahlak veya disiplin sebebiyle çıkarılmamış olmak,
- 5- Fakültenin eğitime başlama tarihinde askerlikle ilişkisi bulunmamak,
- 6- Lisans eğitimine alınacak lise mezunları için Öğrenci Seçme Sınavı Eşit Ağırlık Puan türünden (250), şehit veya malulü olanların çocukları için ise Öğrenci Seçme Sınavı Eşit Ağırlık Puan türünden (185) veya daha yukarı puan almış olmak,
- 7- Sarhoşluk veya kumarbazlıktan dolayı hakkında devam eden adli kovuşturma bulunmamak veya bu suçlardan dolayı hükümlü olmamak,
- 8- Turistik işletme belgesi olan yerler hariç olmak üzere genelev, birleşme yeri, randevu evi, tek başına fuhuş yapılan mesken ve sair yerlerde aracılık, bekleyicilik ve benzeri sıfatlarda her hangi bir işigali ile genel ahlaka ve güvenliğe zararı dokunacak oyun, temsil, film, video-bant, teyp kaseti, şarkı sözü ve muzır neşriyata giren ve teknolojinin gelişimi ile doğru orantılı benzeri işler üzerinde çalışmış veya çalışıyor olmamak,
- 9- Taksirli suçlar hariç olmak üzere, diğer suçlardan ağır hapis veya 6 ay ve daha fazla hapis, veyahut affa uğramış, paraya çevrilmiş, ertelenmiş, zaman aşımına uğramış, olsalar bile Devletin şahsiyetine karşı işlenen suçlarla, zimmet, ihtilas, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık,sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolaylı iflas gibi yüz kızartıcı veya şeref ve haysiyeti kırıcı suçtan veya istimal ve istihlak kaçakçılığı hariç; kaçakçılık, resmi ihale ve alım satımlara fesat karıştırma, devlet sırlarını açığa vurma, suç işlemek için teşekkül oluşturmak suçlarından dolayı hükümlü bulunmamak veya bu suçlardan dolayı haklarında devam etmekte olan bir adli kovuşturmaya tabi olmamak,
- 10- Kamu haklarından mahrum bulunmamak,
- 11- Müracaat tarihinde herhangi bir siyasi partiye veya parti kollarına üye bulunmamak,
- 12- Sağlık yönünden, Emniyet Teşkilatı Sağlık Şartları Yönetmeliği'nde belirtilen şartlara uygun olmak,

13- Erkeklerde 167 cm., bayanlarda 165 cm.'den kısa olmamak,

14- Sevk edileceği devlet hastanesinden “Polis Akademisi Öğrencisi Olur” kaydını içeren sağlık kurulu raporunu almak, şartları aranır.

### **2.6.1.3. Polis Meslek Yüksek Okulu**

Polis Meslek Yüksekokulları; Polis Akademisine bağlı Emniyet Teşkilatına polis memurları yetiştirmek üzere 2 yıllık ön lisans düzeyinde eğitim-öğretim veren parasız, yatılı ve üniformalı eğitim-öğretim kurumlarıdır.

Bu okullarda, mesleki temel eğitimin yanında öğrencilere polislik şuur ve disiplin duygusu kazandırılmaya çalışılır.

**2.6.1.3.1. Başvuru Şartları** (Polis Meslek Yüksek Okulları Giriş Şartları <http://www.egm.gov.tr/polisolma.polismyo.asp>);

- 1- T.C. vatandaşı olmak,
- 2- Genel lise, erkek teknik öğretim, kız teknik öğretim, ticaret ve turizm öğretimine bağlı lise mezunu olmak ve herhangi bir eğitim-öğretim kurumundan disiplinsizlik nedeniyle çıkarılmamış olmak,
- 3- ÖSYM tarafından yapılan üniversiteye giriş sınavında en az (195) puan almış olmak, Emniyet Teşkilatı Personeli Şehit ve Görev Malulü eş ve çocuklarından ise, Öğrenci Seçme Sınavında en az (160) puan almış olmak,
- 4- 18 yaşını tamamladıktan sonra yaptırılan yaş düzeltmelerinde, düzeltmeden önceki yaş geçerli olmak kaydıyla, 18 yaşını tamamlamış, bayan ve askerlik yapmayan erkek adaylar için 23 yaşından, askerlik hizmetini yapmış erkek adaylar için 25 yaşından gün almamış olmak,
- 5- Bayanlar için 1.65 cm. erkekler için 1.67 cm..den kısa boylu olmamak ve boy ölçüsünün santimetre olarak son iki rakamı ile kilosuna arasında 15 kg eksik veya fazla fark olmamak,
- 6- Taksirli suçlar hariç olmak üzere, ağır hapis veya 6 aydan fazla hapis veyahut affa uğramış olsalar bile, Devletin şahsiyetine karşı işlenen suçlarla zimmet, ihtilas, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, inancı kötüye

kullanma, dolanlı iflas gibi yüz kızartıcı veya şeref ve haysiyet kırıcı suçtan veya istimal ve istihlak kaçakçılığı hariç, kaçakçılık resmi ihale ve alım satımlara fesat karıştırma, Devlet sırlarını açığa vurma suçlarından dolayı hükümlü bulunmamak veya bu suçlardan dolayı haklarında devam etmekte olan adli kovuşturmayaya tabi olmamak,

- 7- Kamu haklarından mahrum bulunmamak,
- 8- Müracaat tarihinde herhangi bir siyasi partiye veya parti kollarına üye bulunmamak, daha önceden üyeliği var ise ayrıldığını belgelemek,
- 9- Eşi hakkında; affa uğramış olsa bile, Devletin şahsiyetine karşı işlenen suçlar ve 4422 sayılı Çıkar Amaçlı Suç Örgütleriyle Mücadele Kanunu kapsamındaki suçlarla, zimmet, ihtilal gibi yüz kızartıcı veya şeref ve haysiyeti kırıcı suçtan veya istimal ve istihlak kaçakçılığı hariç; kaçakçılık, resmi ihale ve alım satımlara fesat karıştırma, devletin sırlarını açığa vurma suçlarından dolayı hükümlü bulunmamak veya bu suçlarından dolayı hakkında devam etmekte olan bir adli kovuşturmayaya tabi olmamak,
- 10- Turistik işletme belgesi olan yerler hariç olmak üzere, daha çok suçluların barındığı veya suç işlemeye müsait yerlerde çalışmamak, genelev, birleşme yeri, randevu evi, tek başına fuhuş yapılan mesken ve bu gibi yerlerde aracılık, bekleyicilik ve benzeri bir işigali bulunmamak; genel ahlaka aykırı oyun, temsil, film, video bant, teyp kaseti, şarkı sözü ve teknolojinin gelişimi ile ortaya çıkan benzeri muzır neşriyat ve benzeri işler üzerinde çalışmaktan haklarında herhangi bir adli veya idari takibat devam ediyor olmamak veya hüküm giymemiş olmak,
- 11- Alkol, uyuşturucu maddeler ile kumar alışkanlığı bulunmamak,
- 12- Herhangi bir nedenle Yüksekokuldan çıkmış veya çıkarılmış olmamak,
- 13- Aday Değerlendirme ve Seçme Kurulu tarafından boy ve kilo hariç daha önce hakkında “Polis Meslek Yüksek Okulu Öğrenci Adayı Olamaz” kararı verilmemiş olmak,
- 14- Sağlık yönünden,

- Dahili ve Harici Hastalıklar
- Solunum Sistemi Hastalıkları
- Kulak, Burun, Boğaz, Ağız ve Diş Hastalıkları
- Göz Hastalıkları
- Ürogenital Sistem ve Kadın Hastalıkları
- Kas ve İskelet Sistemi Hastalıkları
- Sinir Sistemi Hastalıkları
- Ruh Sağlığı ve Hastalıkları
- Cilt Hastalıkları
- Onkoloji klinikleri açısından, tam ve sağlam olma şartları aranır.

#### **2.6.1.4. Polis Akademisi Başkanlığı Fakülte ve Yüksek Okulları (FYO)**

Polis Akademisi Başkanlığı'na bağlı olarak Emniyet Genel Müdürlüğü'nün ihtiyaç duyduğu uzmanlık alanındaki personel ihtiyacını karşılamak üzere, Ankara'daki devlet üniversitelerinin çeşitli bölümlerinde okuyan öğrencileri bünyesine alarak, fakültelerindeki eğitimlerinin yanı sıra, özel disiplin kuralları çerçevesinde öğrencilere eğitim-öğretim ve mesleki eğitim veren bir birimdir.

**2.6.1.4.1. Başvuru Şartları** (Polis Akademisi Başkanlığı Fakülte ve Yüksek Okulları (FYO) Giriş Şartları <http://www.iem.gov.tr/iem/?m=2&s=156>).

#### **Özel Şartlar**

1- Polis Koleji ve genel lise, erkek teknik öğretim, kız teknik öğretim, ticaret ve turizm öğretimine bağlı liselerden mezun olarak Genel Müdürlükçe belirlenen öğretim dallarında okumaya hak kazanmış olmak veya devam ettiği kontenjan dahilindeki öğretim dallarında 1.,2.,3. sınıfında okuyor olmak ve bir önceki sınıfın derslerinden geçmiş olmak,

2- İlgili Devlet fakültesinin son sınıfında okumamak, ekstern veya ikinci öğretim programlarında olmamak,

3- Hazırlık sınıfı bulunan bölümlerde hazırlık sınıfını geçmiş olmak, veya hazırlık sınıfı muafiyet sınavında başarılı olmak

### **Sağlık, Yaş ve Boy İle İlgili Şartlar**

1- Emniyet Teşkilatı Sağlık Yönetmeliği Ek.3'te belirtilen hastalık branşlarının Sınıflandırılmasındaki A dilimi sağlık şartlarına uygun olmak.

2- Eğitime başlayacağı yılın 1 Ekim tarihi itibariyle; birinci sınıfa devam edecekler için 22 yaşından, ikinci sınıfa devam edecekler için 23 yaşından, üçüncü sınıfa devam edecekler için 24 yaşından, gün almamış olmak

3- Erkeklerde 167 cm, bayanlarda 165 cm. den kısa olmamak, boy ölçüsünün santimetre olarak son iki rakamı ile kilosuna arasında 15 kilogramdan fazla fark olmamak,

4- Sevk edileceği devlet hastanesinden “Polis Akademisi Öğrencisi Olur” kaydını içeren sağlık kurulu raporunu almak, şartları aranır.

### **Sosyal Durum İle İlgili Koşullar**

1- Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmak,

2- Askerlikle ilişkisi bulunmamak,

3- Devlet memuru veya müstafi duruma düşmüş olmamak,

4- Evli veya nikahsız yaşamakta olmamak,

5- Herhangi bir suçtan sabıkası bulunmamak,

6- Hakkında herhangi bir suçtan kanuni kovuşturma bulunmamak,

7- Kamu haklarından mahrum bulunmamak,

8- Anarşi ve terör eylemlerini desteklememiş ve bu eylemlere katılmamış olmak,

9- Müracaat tarihinde herhangi bir siyasi partiye veya parti kollarına üye bulunmamak,

10- Sarhoşluk veya kumarbazlıktan dolayı hakkında devam eden adli kovuşturma bulunmamak veya bu suçlardan dolayı hükümlü olmamak,

11- Turistik işletme belgesi olan yerler hariç olmak üzere, genelev, birleşme yeri, randevu evi, tek başına fuhuş yapılan mesken ve sair yerlerde aracılık, bekleyicilik ve benzeri sıfatlarda herhangi bir işigali ile genel ahlaka ve güvenliğe zararı dokunacak oyun, temsil, film, video-bant, teyp kaseti, şarkı sözü ve muzır neşriyata giren ve teknolojinin gelişimi ile doğru orantılı benzeri işler üzerinde çalışmış veya çalışıyor olmamak,

12- Herhangi bir okuldan, ahlak veya disiplin sebebiyle çıkarılmamış olmak,

13- Öğrenim sırasında kısa ve uzun süreli uzaklaştırma cezası almamış olmak,

14- Annesi, babası ve kardeşleri hakkında; taksirli suçlar hariç olmak üzere, diğer suçlardan ağır hapis veya 6 ay ve daha fazla hapis veyahut affa uğramış, paraya çevrilmiş, ertelenmiş, zaman aşımına uğramış olsalar bile Devletin şahsiyetine karşı işlenen suçlarla, zimmet, ihtilâs, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflâs gibi yüz kızartıcı veya şeref ve haysiyeti kırıcı suçtan veya istimal ve istihlâk kaçakçılığı hariç; kaçakçılık, resmî ihale ve alım satımlara fesat karıştırma, devlet sırlarını açığa vurma, suç işlemek için teşekkül oluşturmak suçlarından dolayı hükümlü bulunmamak veya bu suçlardan dolayı haklarında devam etmekte olan bir adlî kovuşturmaya tâbi olmamak.

### **2.6.2. İşbaşında Eğitim**

Polisin iş başında eğitimi; polislik mesleğini uygularken, doğruyu gösterme, güdüleme, eleştirme, deneyim paylaşma, model olma, ikna etme, konuşma ve açıklama yapma gibi etkinliklerle polis memur ve yöneticilerinin etkinliğini ve verimliliğini arttırma etkinlikleridir. Genellikle üst ve amirlerin uygulamalı olarak olay yerinde vermiş oldukları ve belli bir program dahilinde yürütülme eğitimidir.

### **2.6.3. Hizmet İçi Eğitim**

Polisin hizmet içi eğitimi; polislik mesleğinde yönetici ve memurların niteliklerinin geliştirilmesi, kamusal işlerin daha etkili yapılmasını sağlamak amacıyla, gerekli bilgi ve becerilerin belli bir program takip edilerek kazandırılma işlevidir.

Emniyet Genel Müdürlüğü Eğitim Daire Başkanlığı'nca her yıl hizmet içi eğitim programı hazırlanarak, uygulamak üzere İl Emniyet Müdürlüklerine gönderilmektedir. Böylece personel, eksik bilgilerini tamamlama fırsatı bulabilmekte ve yeni çıkan kanun, yönetmelik ve genelgelerden haberdar olabilmektedir (Özdemir, 2003.727).

## **2.7. Stres ve Polis**

Devletin en başta gelen görevlerinden biri, toplumun huzur ve güveninin sağlanması görevidir. Toplumların ihtiyacı olan diğer hizmetler, zaman içerisinde ortaya çıktığı halde, huzur ve güvenliğin sağlanması ihtiyacı devlet kadar eskidir.

Polis, yasama, yürütme ve yargı organlarının kararlarının uygulanmasında görev alan, kanunlara uygun hareket ederek kanunların üstünlüğünü sağlayan bir devlet kuvvetidir (Güler, 1992.9).

Kanunlar doğrultusunda örgütlenen polisin görevlerinin temel amacı, Anayasadaki temel hak ve özgürlüklerin korunmasıdır.

Her toplum kendi devamını sağlamak için polise gerek duyar. Polis, toplumun varlığını sürdürebilmesi için gerekli bir kurumdur. Ülke içinde asayiş ve güvenliğin sağlanmasından birinci derecede sorumlu Emniyet Teşkilatının sunacağı hizmetlerin kalitesi ve işgörenlerin verimi açısından, stres ve stresle mücadele gün geçtikçe önem kazanmaktadır.

Yoğun nüfusun yaşadığı kent merkezlerindeki suç oranının, taşraya oranla daha yüksek olduğu istatistiklerin de doğruladığı bir gerçektir. Bu kentlerde, kolluk görevini yerine getiren polisin önemini daha da arttırmıştır.

Kamu düzenini ve güvenliğini koruma, kollama, suç ve suçluları bulma ile görevli gerektiğinde zor kullanma yetkisine sahip kanunlarda verilen yetkiler dahilinde görev yapan devlet kuruluşlarına zabıta (kolluk) denir. Kolluk terimi kollamak mastarının isim şeklidir. kolluk genel ve özel olarak ikiye ayrılır. Genel; emniyet ve asayiş, kamu düzenini, genel ahlakı, iç güvenliği, huzur ve sükunu sağlamak ve korumakla görevli silahlı kuvvet olan polis ve jandarma genel kolluğu oluştururken, özel kanunlara göre kurulan ve yetkileri belirlenmiş kolluğa da özel kolluk denilmektedir(Yenisey, 1996. 2).

Toplumsal olaylarda her topluluğa, psikolojik özelliklerine uygun olarak yapılacak müdahale anında, yöneticilerin ve personelin göreve uyum sağlaması 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).

İş ve iş dışı yaşamda stresten tümüyle uzak kalmak imkansızdır. Stresli bireyin, stres yüklü diğer bireye hizmet sunması, onun beklenti ve sorunlarına çözüm bulması oldukça güçtür.

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 polislerin, içinde yaşadıkları stresli ortamların, sorunların, onların psikolojik durumlarını bozarak olumsuz etkide buldukları görülmüştür. Yaşanan yoğun stres, kişiyi depresyona, depresyon da intihara götürebilmektedir.

A.B.D. Ulusal Mesleki Güvenlik Ve Sağlık Enstitüsü tarafından yapılan araştırmada, stres düzeylerine göre, 130 meslek arasında yapılan sıralamada polisliğin stres düzeyi yüksek meslekler arasında yer alması, genel olarak konunun ciddiyetini göz önüne sermektedir (Lazarus ve Folkman, 1994. 196).

Gerçekten polis, genellikle gerilimli bir ortamda mutsuz ve mağdur insanlarla yüz yüzedir. Stresli olan bireyin, stres yükü diğer bir bireye hizmet sunması, onun beklenti ve sorunlarına çözüm bulması oldukça güç, hatta olanaksızdır (Yıldız, 2000. 379).

Polis, görev gereği, halkın mal ve can güvenliğinden sorumludur. Halkın güvenliğinin yanı sıra, kendi meslektaşlarının güvenliği, devleti temsil etmesi nedeniyle, hedef olma olasılığının fazlalığı, polisi strese itmektedir (Yıldız, 2000. 379).

Polis, toplumun her kesiminden insanla günün her saatinde karşı karşıya kalmaktadır. Toplumun güvenliğinin sağlanmasında önemli bir role sahip olan polislerin öncelikle

kendi sağlıklarının yerinde olması gerekmektedir. Bu da polislik mesleğinde görev yapanların sağlıklarını tehdit eden stres faktörlerinin bilimsel olarak incelenmesi ve bunun sonucunda elde edilecek bulgulara dayalı olarak gerekli eğitimin verilmesiyle olabilir.

Gerek örgütsel gerekse bireysel stresle mücadele için bir takım prensiplerin yararı vardır ve bunların uygulanmasıyla günlük hayatta ve görevdeki pek çok sorunun üstesinden gelinerek, uzun vadede büyük problemlere dönüşmesi engellenecektir. Bugün intiharların en önemli bölümünü oluşturan meslek intiharları, özellikle gelişmiş ülkelerde daha yaygın rastlanmaktadır. Poliste intihar girişimlerinin nedenlerini belirleme ve davranışa yönelmiş bireylerin gerek kişilik, gerekse aile yapılarındaki ortak özelliklerin belirlenmesi, bu davranışın yeterli biçimde tanımlanması ve anlaşılabilmesi açısından poliste ciddi bir araştırma yapılmadığı, toplumsal olarak da intiharı önlemek amacıyla yeni hizmetler verebilecek mekanizmaların henüz oluşmadığı görülmektedir. Emniyet Teşkilatı'nda intiharların çoğunluğu polis memurlarını kapsamasına rağmen bunu salt polis memuru intiharları ile sınırlı olmadığı, üst düzeyde emniyet müdürlerini de kapsadığı görülmektedir. Bu durum ise rütbelere yükseldikçe sorumlulukların disiplin, ve şeref ile ilgili kaygılarının artması ile ilişkili olabilir. Poliste intihar olaylarının büyük metropollerde yoğun olduğu görülmektedir. Böyle olmasında en büyük etmenler; alkolizm, madde bağımlılığı, suç işlemenin artması, boşanmalar gibi etkenler sıralanabilir. Şehirde önem kazanan sorunların içinde yalnızlık çok önemli bir yer tutmaktadır. Kırsal bölgelerdeki insanları bir arada tutan bağların, şehirlerde ortadan kalkması yada biçim değiştirmesiyle birtakım şehirliler kendilerini kalabalık içinde yalnız kalmış olarak hissedebilmektedir. Poliste yıllar itibariyle intihar olayları değerlendirildiğinde 1980 sonrası intiharlarda artma olduğu görülmektedir (Yaşar, 1998, s 96). Bu artmanın sebebi ise; umutsuzluk, geleceğini güvence altında görememe gibi düşüncelerin arttığı anlamına gelebilir. Polis stresi ile başa çıkma konusunda batılı ülkelerde önemli araştırmalar yapılmakta, eğitim çalışmaları düzenlenmekte ve yeni yöntemler geliştirmeye çalışılmaktadır. Batılı ülkelere göre daha zor şartlarda görev yapan ülkemiz polisinin çalışma şartlarının iyileştirmesi yönünde fazla bir çalışma yapılmamaktadır.

Her insan topluluğu sosyal ve siyasal anlamda toplum olabilmek için bir düzene bağlanmak gereksinimi duyar. Çünkü toplumun devamı, düzeni gerektirir (Güler, 1992.14). Bunu da kurduğu devletle sağlar. Bu çerçevede;

- Devlet kendi varlığını devam ettirebilmek için önleyici yada savuşturucu güç kullanmaya gereksinim duyar(İç Hizmet Bülteni, 1994: 8). Ancak bu yolla insan ve toplumun yaşamını arz edilen düzeye getirir. Bu dış saldırılara karşı olabileceği gibi, içte oluşabilecek rahatsızlıkları gidermek biçiminde olabilir(Yunusoğlu,1987.100).
- Kolluk güçleri de görev yapar. Tarihsel gelişim içinde bu alanlarda da söz konusu olan uzmanlaşma daha sistematik ve etkin kurumsallaşmayı beraberinde getirmiştir. Bu açıdan suçlulukla mücadeleyi içeren kolluk görevlerinin yapılması özel ve genel kolluk örgütleriyle ki bu da uzmanlaşmanın doğurduğu bir işbölümüyle sağlanmaya başlanmıştır (Dündar, 1988. 13).

## **2.8. Poliste Stresi Oluşturan Stres Kaynakları**

### **2.8.1. Biyolojik ve Fizyolojik Faktörler**

#### **2.8.1.1. Gürültü**

Gürültüden etkilenmenin süreklilik kazanması durumunda uykusuzluk, sinirlilik, yorgunluk gibi hafif ruhsal değişikliklerle ileri derecede bozukluklara da rastlanmıştır (Balcıoğlu, 1995. 45).

Ses, kişilerin fizik yada ruhsal rahatsızlık duygularını bozucu bir nitelik kazandığında gürültü halini alır. Gürültü işitme mekanizmasını bozduğu, iletişim imkanlarının arasına girdiği, kişilerin uğraşmakta olduğu konulara dikkatlerini vermelerini engellediği, süreklilik kazandığında onları sinirlendirdiği içindir ki stres kaynağı oluşturur. Polisler, gerek araba gürültüsü, gerekse insanları çıkardıkları seslerin tesiri altında kalmaları nedeniyle beden ve ruh sağlığını kaybetmeleri söz konusudur(Aslan, 1998. 78),

Trafik polisleri de, ulaşım faaliyetlerini denetledikleri için, bu ortamlardaki gürültüden etkilenirler.

#### **2.8.1.2.Hava Kirliliği**

Havanın gerek insan sağlığına, gerekse tabiata zarar verici hale gelmesi, kirletici unsurların fazlalaşmasıyla olur. Trafiğin yoğun olduğu b6lgelede araçların yol açtığı kirliliğin olumsuz etkisini bu b6lgelede g6rev yapan polis memurları yaşamaktadır.

### **2.8.1.3. Fizyolojik Açıdan İş Ortamının D6zenlenmesi**

Polis hizmetlerinde uygun evre koşullarını sağlamak, b6ro hizmetleri ve karakol çalışmaları için belki sağlanabilir ama evik kuvvet, trafik polisleri, ter6rle m6cadele vb. birimler için bunu sağlamak oldukça zordur. Bu birimlerin durumlarını iyileştirici çalışmalar yapılması bu hizmetlerin kalitesini 6nemli 6l6de arttıracaktır(Aslan, 1998. 87).

## **2.8.2. Sosyo-Ekonomik Ve K6lt6rel Fakt6rler**

### **2.8.2.1.Tayin (Sık Sık G6rev Yerinin Değişmesi)**

Polislerde strese neden olan sosyal organizasyondan kaynaklanan sorunların 6nemli bir odağını da polisin sık sık tayin yaşaması oluşturmaktadır. Poliste sık sık tayin edilmeler, 6zellikle mecburi hizmet gereği olan şark tayinleri, okul, sağlık, kiralık ev gibi sorunları beraberinde getirmektedir. Emniyet Teşkilatı'nda g6n6m6ze kadar hen6z bir terfi ve tayin sistemi sağlıklı bir yapıya kavuşturulmadığı için, mevcut tayin sistemi polislerin hem psikolojik olarak sorunlar yaşamasına neden olduğu için verimlerini d6ř6rmekte, hem de belirli bir s6re g6rev yerinde çalışan personel çalıştığı birimin gereği olan işleri 6đrenip, katkı d6zeyinin arttığı bir d6nemde başka bir ile tayin edilmek suretiyle belirtilen sıkıntılarla karşı karşıya bırakılmaktadır. Burada polislerin g6rev yerlerinin sık sık değişmesinden kaynaklanan iki y6nl6 sorunla karşı karşıya kalmaları s6z konusudur. Hem yaşadığı evre, hem de bir anlamda uzmanlaştığı g6rev b6l6m6 değişmektedir. Her şeye yeniden başlamak, yeni tehlikelere adaptasyon yaşamak, yeni mesai arkadaşlarıyla iletişimler geliştirmek, amir ise memurları, memur ise amirlerini tanımak zorundadır.

Yer değiştirmenin emniyet 6rg6t6 mensupları için bunalıma d6nuşt6đ6 ve sık sık yer değiştirmelerin giderek hizmette tehdit unsuru haline geldiği polis y6neticilerince de zaman zaman vurgulanmaktadır (Y6ksel, 1997, s 35). Polisin bir yerde uzun s6re kalmasından dolayı içinde bulunduğu çevreyle hatır, m6samaha veya menfaat ilişkisine girmesinden endişe ediliyorsa, bunun 6z6m6 için polisin çalışma yerini sık sık

değiştirme yerine daha akılcı uygulanabilir kurallar geliştirilmelidir. Stres konusunda yapılan pek çok bilimsel araştırma, günlük yaşam sorunları ile etkili bir şekilde başa çıkamayan ve mesleki olarak en yüksek risk grubunda bulunanların polisler olduğunu ortaya koyduğu halde (Batlaş ve Baltaş, 1993. 89), bir de görev yerini sık sık değiştirmek suretiyle polislerin hayatını yaşanmaz duruma sokmak, bir insan olarak polislerin de bir takım hakları olduğu yönündeki görüşle zıtlık içermektedir.

Atamalardaki dürüstlük ve liyakatın bir tarafa bırakılıp, siyasal tercihlerin yapılması ve yetkisiz kişilerin yetki ve sorumluluğu dışındaki beklentiler de polisin çalışmasını etkilemektedir.

### **2.8.2.2.Askerlik Yapma Zorunluluğu**

Polis amirleri kolej ve akademi olmak üzere 8 yıllık eğitimleri süresince çok sıkı bir eğitimden geçirilerek herhangi bir askerden daha fazla ve emsal okullar olan askeri lise ve harp okulları mezunları gibi bilgili, kültürlü, sevk ve idare kabiliyetine sahip, her türlü silahı ustalıkla kullanabilecek seviyede eğitilmektedir.

Ayrıca polis memurları da, astsubay okullarından mezun olanlar gibi, polis meslek yüksek okullarında 2 yıl boyunca sıkı bir eğitimden geçirilmektedir. Buna rağmen askerlik yapma hususunda eşit şartlara tabi tutulmamaktadır.

### **2.8.2.3.Çevre Baskılarından Polisin Kurtulamıyor Olması**

Polislerin günümüzde yaşadığı sıkıntılardan birisi de görev olgusu yönüyle değerlendirme yapılmayıp yada yaptığı işin zorluğu ve bu görevi yapanların da insan olduğu unutulmuş acımasız eleştirilere tabi tutulmasıdır. Bu tip eleştiriler, polisleri, yaptıkları işe yabancılaştırmakta ve intihara varan depresyonlara yol açmaktadır.

Polislere yüklenen çevre baskılarından bir diğeri ise, onların polis olarak her şeyin üstesinden gelmeleri gerektiği inancıdır.

Polisler için oluşturulan çevre baskılarından bir tanesi de polislerin yakın çevre ve akrabalarının onlar üzerinde oluşturdukları baskı türüdür. Bir polisle akraba olan şahısların yada onun yaşamında tanıştığı birlikte olduğu şahısların emniyette çözümlenecek en ufak işlerinde bile hemen bu kişilere başvurmaları, onları en çok rahatsız eden konular arasında gelmektedir.

### **2.8.3. İş Ortamından Kaynaklanan Faktörler**

#### **2.8.3.1.Görevin Karmaşıklığı**

Görevin yerine getirilmesi esnasında karşılaşılan zorluklar, görevi yapmak için gereken bilgilerin yetersizliği ve bireyin kapasitesine bağlıdır. Çok karmaşık görevler karşısında bireyin yetersiz kalması, bireyin üzerinde baskı meydana getirir ve dengesini bozar.

Bireysel kapasiteyi kullanamama ve bunların sonucu olarak başarısızlık ve engellenme duygusu yaşama polisi etkilemektedir.

İnsanların belli durumlara uyum gösterme yetenekleri birbirinden farklıdır. Teknolojik yenilikler ve bunlara yetecek bilgi ve deneyime sahip olmayan birey, iki yanlı bir korku içindedir. Birincisi, kendine verilen işi becerememe korkusu, ikincisi, yeni teknoloji yada gelişmelere uyum gösteremediği için işini kaybetme korkusudur.

Polis teşkilatı kurulduğu günden bugüne her türlü ortamda çalışmak durumunda kalmıştır. Saatler, hatta günler boyu süren toplumsal olaylardan, trafik denetimine kadar sorumluluk sahasına giren bütün konularda çalışma yapma yükümlülüğü polisin yapmış olduğu işi iyice karmaşık hale getirmektedir.

Teknolojinin hızlı bir şekilde gelişmesi işlenen suçlarda bir karmaşıklık ve çeşitliliğe yol açmış ve polisin mücadele alanını genişletmiş, bu mesleği yapmak durumunda olan insanların psiko-sosyal sorunlarla daha fazla boğuşmak zorunda kalmaları onları suç ve suçlularla mücadele yanında stresle baş başa bırakmıştır.

#### **2.8.3.2.Çalışma Şartları ve Zaman Baskısı**

Polislik mesleği çalışma şartları açısından incelendiği zaman en zor mesleklerden biri olarak görülmektedir.

Kentlerdeki nüfusun hızla arttığı günümüzde, ülkemizdeki polis sayısı her geçen gün arttırmakla birlikte yaklaşık 200.000 civarındadır. Nüfusa oranla kişi başına düşen polis sayısı, diğer ülkelere oranla Türkiye’de daha azdır. Ayrıca ülkemiz genelinde toplam 21 bin trafik polisi görev yapmaktadır. Motorlu araç sayısı 2005 yılında 12 milyon, sürücü belgesi sayısı ise 17 milyon olmuştur (EGM., 2005 Yılı Değerlendirme Toplantısı, <http://www.egm.gov.tr/basin.2005yilidegerlendirmetoplantisi.asp>). Bu

durum, Emniyet Teşkilatı işgörenlerinin mesai saatlerinin aşırı artmasına ve düzensiz bir çalışma sistemine neden olmaktadır. İşten kaynaklı stresin nedenlerinin başında bu konu gelmektedir.

Stresin bir kaynağı da aşırı sorumluluktur. Polis, görev gereği, halkın mal ve can güvenliğinden sorumludur. Birçok insanı ilgilendiren yaşamsal kararları almak, kişide gerginlik ve stres yaratan bir kaynaktır. Hem kendisinin, hem halkın hem de meslektaşlarının güvenliği, devleti temsil etmesi nedeniyle, hedef olma olasılığının yüksekliği de sorumluluğu ve buna bağlı olarak da stresi arttırmaktadır. Çok fazla sorumluluk yükleyen mesleklerin çalışanlarının, kendilerini daha yoğun olarak sıkıntı hissettikleri bilinmektedir. Sorumlulukların eşit dağıtılmaması sonucu bazı çalışanlar fazla sorumluluk altında kendilerini ezilmiş hissetmektedir. Çalışanların sorumluluk duygularının ve eğitim düzeylerinin düşük olması, iş disiplinsizliği, sorumsuzluk ve konudan habersiz, tembel kişilerle çalışma, polislerin çalışma şevkini kırmaktadır.

Diğer bir stres kaynağı da, çalışma alanlarının farklılığıdır. Polisler görevlerini yerine getirirken toplumun çok farklı kesimlerinden insanlarla karşılaşmakta ve irtibata geçmektedir. Bu ilişki bazen çok farklı suç kesimiyle, bazen de suçlu olmayan insanlarla yaşanmaktadır. Ülkemizin sosyo-ekonomik yapısındaki bozukluklar, ekonomik adaletsizliğin giderek artışı, metropollere göçle birlikte kentlerin içinde oluşan adaletsizliğin giderek artışı, metropollerle göçle birlikte kentlerin içinde oluşan yarı kent yarı köy kültürünün hakim olduğu varoşların sayısının hızla artması, suç ve suçluluk oranının yükselmesine neden olmakta ve polis yükünü ve polisten beklentileri arttırmaktadır. Suçların karşısındaki engel polis olduğundan ve suçlular tarafından aşılması gereken bir engel görüldüğünden polisin üzerine daha fazla gelmektedir. Bu durum polisteki stresi arttırmaktadır.

### **2.8.3.3. İş Yoğunluğu**

Burada asıl anlatılmak istenen, polislerde belirli bir mesai sisteminin olmamasıdır. Çalışma yerleri olarak merkez teşkilatı dediğimiz EGM ve bağlı kuruluşların yaptıkları işlemler kanuni sorumluluk gerektiren, hata kabul etmez türden işlemler olması nedeniyle özel itina isteyen görevlerdir.

Günlük çalışma sisteminde, polis ruhen ve bedenen çok yıpranmaktadır. Polislerin çalışma saatleri yapılan görevin içeriğine göre farklılık göstermektedir. Diğer devlet memurlarının çalıştığı şekilde işgörenler olduğu gibi, 12-24 olarak adlandırılan personel de vardır. Bu yaygın çalışma saatlerinin dışında nadir de olsa 24-48 yada 12-36 çalışma saatleriyle çalışan personel de vardır. Vardiya usulü çalışma hayatı son derece anormaldir. Tüm çalışma saatleri hiçbir zaman düzenli değildir. Yöneticilerin isteği ve olayların yoğunluğu karşısında her an değişiklik gösterebilir. Bu çalışma düzeninde polisin sosyal yaşamı tamamen ortadan kalkmakta, kendisine ve ailesine yeterli zaman ayıramadığından, sürekli ruhsal gerginlik halinde bulunmaktadır. Olay bekleme de başlı başına bir stres ögesidir. Olay çıkması ihtimali olan durumlarda, polislerin ne ile karşılaşacaklarını bilmeden endişeli bir bekleyiş içinde olmaları, yaşanan gerilimin yoğunluğunu arttırır. Polis, hiç beklenmedik bir anda bir saldırıya maruz kalabileceğinin bilincindedir. Bu nedenle her zaman uyanıklık halindedir. Sürekli uyanıklılık hali, gevşeme ve rahatlamaya imkan vermez. Uyanıklılık stresin süreklilik ve devamlılık kazanmasına neden olur.

Polisin bir mesai saati kavramı yoktur. Her an vazifeye çağrılabilir. Polisin yaptığı görevin ne zaman biteceğini bilmemesi de bir başka sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durum, polisin metabolizmasını bozmakta ve uyku saatlerindeki düzensizlikler önü alınmaz yorgunluklara sebep olmakta, bu da poliste psikolojik, ve sosyal davranış bozukluklarını beraberinde getirmektedir. Türkiye’de, polisin çalışma hayatı ile sosyal hayatı dolayısıyla dinlenme süreci birbirine karışmış durumdadır. Çalışmak bir ödevse, dinlenmek de doğal bir haktır. Ancak Türkiye’de polisin çalışma hayatı çeşitli nedenlerden dolayı diğer çalışanlara oranla daha fazladır. On iki saat olarak belirlenmiş bir süreç bazen on dört yada on beş saate kadar uzayabilmektedir (Savaş, 1996, s 27). Bu sistem kalabalık kentlerde, psiko-sosyal ve sosyo-ekonomik problemlerin iç içe yaşandığı yerlerde görev yapan polis birimlerinde daha fazla çalışmak ve daha az dinlenmek suretiyle şiddetle uygulanmaktadır.

#### **2.8.3.4.Yönetici ve Personel Arasında İletişim Eksikliği**

İletişimsizlik, bireyi yalnızlığa ve sürekli tehlike içerisinde olduğu kaygısına iter. Polislik mesleğinin hiyerarşik yapısının gereği olarak alt kademe görevliler ile üst düzey yöneticiler arasındaki iletişimin sağlanmasında orta düzey yöneticiler bir bağ

konumundadır. Bu yöneticiler, sorunların çözümü yada personelin istekleri konusunda yeterli çözümü üretememenin sıkıntısı ile en çok stres yaşayan ve yaratan grubu oluşturmaktadır.

#### **2.8.3.5.Görevin Sağladığı Bağımsızlık**

İşgörenler yönetimin kendilerine yeterince güvenmediğini hissettiklerinde, olumsuz duygular taşırlar ve sorumluluklarını yerine getirebilecek yeterlilikte bağımsızlıklarının olmadığını düşünürler. Bunun tersine, işgörene sınırsız bağımsızlık ve sorumluluk vermekle de stresi meydana getirmektedir. Bu durumda fazla bağımsızlığın da sınırlı bağımsızlık gibi bireyi strese sürüklediği söylenebilir.

#### **2.8.3.6.Göreve Bağlı Roller**

Bireyden ne beklendiğinin açıkça belirtilmemesi yada bireyin karar almasına yetecek kadar bilginin bireye akması rol belirsizliğine yol açar. Rol belirsizliği bireyin tutum ve davranışlarında rehber edineceği kişilere başvurmasını engeller. Bu belirsizlik, bireyin yavaş hareket etmesine ve bireyin işini geç yapmasına neden olur.

Kısa zamanda rutinlere oturulabilen, açık, sade ve can sıkıcı işlerle ilgili fazla hafif roller de stres kaynağı olabilir. Bu tip durumlarda, bireyin içinde bulunduğu stres ortamı, verimini düşürmektedir.

#### **2.8.3.7.Duygularını Kontrol Etme Zorunluluğu**

Polisin duygularını kontrol etme zorunluluğu vardır. Aşırı derecede heyecanlansalar bile tamamen sakin olarak hareket etmek zorundadırlar. Gerçek duygularını ifade etmeyerek bastırmaları, aşırı bir ruhsal zorlanma harcamalarına sebep olmaktadır. Toplumsal olaylarda bazı kişiler, polisi tahrik etmeye çalışmaktadır. Bu toplumsal olayları yatıştırmak polisin görevidir. Eğer polis toplumsal olaylarda stresi kontrol edemezse başarısını gölgeler. Polis paniğe kapılmadan, hoşgörülü bir biçimde olayları yatıştırmaya çalışırsa, o zaman başarılı olur (SUPERONLINE. “Toplumsal Yaşamda Stres”, [http://www.superonline.com/nethaber/19990301/articles/toplum\\_13.html](http://www.superonline.com/nethaber/19990301/articles/toplum_13.html). 11 Ağustos 2001).

#### **2.8.3.8.Negatif Olaylardan Etkilenme**

Polisin karşılaştığı olaylar genellikle negatif olaylardır. Polis, kanunların ihlali, suç işlenmesi gibi toplumun kötü yüzünü görmektedir. Böyle bir görüntü polisin, insan hakkındaki düşüncelerini olumsuzlaştırmakta ve herkesi suçlu görmektedir. Sahtekar, yalancı ve suçlu insanlarla sürekli uğraştıktan sonra, insanlara güvenmek ve olumlu davranış beklemek çok zordur. Bu güvensizlik, daha sonra sosyal ilişkilere ve aileye de yansımaktadır.

#### **2.8.3.9. Ekonomik Yetersizlik**

Polisler açısından stres kaynaklarının başında, ekonomik yetersizlik gelmektedir. Emniyet mensuplarının ekonomik durumlarına bakıldığında, maaşlarının günümüzün ekonomik şartlarında özellikle büyük şehirlerde, bir bireyin ailesi ile birlikte temel ihtiyaçlarını karşılamada yetersiz olduğu görülmektedir. İş ortamında ödüllendirmenin ve diğer ekonomik ve sosyal desteklerin azlığı ekonomik olarak polisin kendisini rahat hissetmemesine yol açmaktadır. Bir insanın çalışmasının temel sebebi, ihtiyaçlarını karşılayacak maddi güce kavuşmaktır. Yaptığı işte bunu sağlayamadığını düşünen çalışanların verimli olması düşünülemez.

#### **2.8.3.10. Kamuoyunun İlgisiz ve Kayıtsız Kalması**

Kendilerinin güvenliği ve huzuru için çalışıldığı halde toplumun gerekli ilgi, destek ve yardımcı olma konusunda duyarlı olmaması, polisi çileden çıkarır. Polisler genelde soyutlanmış bir gruptur. Üniformalara sahip olmaları, silah taşımaları toplumun her zaman kendilerinden biraz çekinmelerine ve kendilerini yalnız bırakmalarına neden olmuştur. Söz konusu ayrı ve toplumun genelinden farklı yaşam biçimi, bazı polislerin kişiliğinde negatif kişilik gelişimine yol açabilir (Goldfarb and Aumiller, "<http://www.heavybadge.com/10reason.html>. 23.8.2001).

### **2.8.4. Bireysel Faktörler**

#### **2.8.4.1. Bireyin Fiziksel Durumu**

Bireyin fiziksel açıdan iyi durumda olması, strese direnç göstermesini kolaylaştıracaktır.

#### **2.8.4.2. Bireysel Kariyer**

Her birey için planlanmış olan kariyer politikası, bireyde stres yapan diğer bir etkidir. Bu durum, emniyet örgütü gibi resmi, bir disiplin gerektiren kamu kuruluşlarında terfi politikası olarak karşımıza çıkmaktadır. Terfi ve emeklilik kararını verirken, yönetimin elinde herkese rasyonel davranılacağını gösteren kriterler yoksa, personel, yöneticilerinin kariyer konusunda adil davranmadığını düşünüyorsa, bu durumda bireylerdeki stres oranının yükselecek olması kaçınılmazdır.

Çalışanların bir ihtiyacı da çalışmalarının karşılığını tam olarak almaktır. Görevde yükselmek de bu karşılıklardan bir tanesidir. Çalışmalarının karşılığını tam olarak alamayan personelin bu karşılığı başka yollardan elde etme çabası içine girmesi tehlikesi bulunmaktadır.

#### **2.8.4.3.İkna Gücü**

İkna gücü, polisliğin temel unsurlarındandır. İkna kabiliyetine sahip olabilmek için de dili iyi bir şekilde kullanabilmek gerekmektedir (Kavgacı, 1997. 44). Güçlü, düzgün ve hassas bir şekilde kullanılan dil, polisliğin etkinliğini arttıran en önemli faktördür. Yani kaba güç kullanımı, halkı kontrol edebilmeyi sağlayan yegane güç olmaktan çıkmalıdır. Burada ikna gücü denen olgu ortaya çıkmaktadır. Polis, ikna gücünü, toplu olaylardan, ifade almaya kadar farklı ortamlarda kullanabilir. İkna gücünden yararlanabilmesi için, polis adaylarının seçiminde bilgi ve fiziki yeterlilik kadar dili iyi bir şekilde kullanabilme becerisinin de olması teşkilat açısından olumlu bir gelişme olacaktır.

#### **2.8.4.4.Kişisel Özellikleri ve Meslek Seçimi**

Kişilik özelliklerin polis seçiminde değerlendirilememesi, polisliğe uygun olmayan kişilik özelliğine sahip kişilerin mesleğe katılmasına neden olmaktadır. Polislerde kişilik özelliği olarak strese yatkınlık ve iletişim becerilerinin yetersizliği, polislerin iş ortamına uyumunu etkilemektedir. Ayrıca polislerin başka sağlık problemleri de streslerini artırmaktadır. Türk polisinde benlik algılamasıyla ilgili nedenler mesleğe uyumunu engellemektedir. Yani teşkilat çalışanlarının polis kimliğiyle özdeşleşmemeleri ve polislik mesleğini benimsememeleri, yaptıkları işten memnun olmamalarına yol açmaktadır.

Bunun yanında kurum ve kurum dışı sosyal destek azlığı ya da hiç desteğin olmaması mesleğin benimsenmesini engellemektedir. Bütün bu nedenler, polisin kurum ve toplum

içinde kendisini yalnız hissetmesine yol açmaktadır. Dolayısıyla Türk polisinin mesleki doyumu ve mesleki özdeşleşmesi sağlanamamaktadır.

## **2.8.5. Örgütsel Faktörler**

### **2.8.5.1.Örgütün Boyutu**

Emniyet örgütü gibi büyük bir kitleyi içine alan örgütler, bu tip sorunların yaşanabileceği kuruluşların başında gelmektedir. Bir taraftan siyasal otoriteye doğrudan bağlı ve kendisine has bir yapılanması olduğunu söyleyebileceğimiz geniş bir kuruluş, diğer tarafta ise, hızlı bir şekilde devam eden sosyal değişimin beraberinde getirdiği ve polisin toplumdaki yerini sorgulayan bir halk kitlesi bulunmaktadır. Burada üstlerinden almış oldukları emirleri nitelik olarak değerlendirebilen özelliklere haiz, fizyolojik, psikolojik ve sosyal problemlerini halletmiş olan bir personelin varolması gerektiği, göz ardı edilmemesi gereken en önemli konu olarak karşımıza çıkmaktadır.

### **2.8.5.2.Hiyerarşik Yapı**

Emniyet Teşkilatı gibi hiyerarşik yapının fazla olduğu teşkilatlarda yönetimi elinde tutanların, çok sayıda kişinin kaderini de ellerinde tutmaları söz konusudur. Bu tip teşkilatlarda, alt kademelerde görev yapan bireylerin yapılan yada yapılacak olan görevle ilgili uygulamalarında ya inisiyatifleri ellerinden alınmıştır yada iyice sınırlandırmak suretiyle davranış özgürlüklerinin kısıtlanması yoluna gidilmiştir denilebilir. Alt kademede görev alan amir, önerilerini çalıştığı kısmın en üst amirine ulaştırabilmesi için kendisinden sonraki hiyerarşik amirlerin de onayını almasını gerektirir. Kaldı ki bu konudaki kesin inisiyatif ve karar da en üst amire ait bulunmaktadır. Bu durumda bulunan ve kafasındaki planlarını ve çalışma şeklini ergonomik bir şekilde en kısa sürede hayata geçiremeyen bir personelin veriminden, en önemlisi de aşırı stres altında olmamasından söz edilemez.

Teşkilatın resmi disipline dayanan yönü nedeniyle yapılan atamalarda da kıdem esasına dikkat edilmediği için polis akademisinden daha önce mezun olmuş bir emniyet müdürünün bir polis biriminde müdür yardımcılığına, ondan üç- dört yıl sonra mezun

olmuş başka bir emniyet müdürünün de o birimin müdürlüğüne getirilmesi emir komuta zincirini, dolayısıyla hiyerarşik yapıyı bozmaktadır.

Atamalardaki dürüstlük ve liyakatın bir tarafa bırakılıp, siyasal tercihlerin yapılması, amirin baskısı, yöneticilerin, görev sorumluluğunun bilincinde olmaması, işi bilmeyenlerin yetkili makamlara getirilmesi, yetkililerin bilgisiz olması, bilginin otorite olmasına izin verilmeyişi, polisin çalışma şevkini kırmaktadır.

### **2.8.5.3.Örgütteki Değişim ve Yeniliklerin Ortaya Çıkardığı Belirsizlik**

Hızlı bir gelişime ve değişime uğrayan dünyada insanların her geçen gün yeni gelişmelerle karşılaşması artık doğal bir durum olarak algılanmaktadır. Teknolojik, sosyal, ekonomik ve benzeri her türlü değişimin insan dünyasında belirsizlik ve karmaşa oluşturacağı bir gerçektir. Bu değişimin sonunda birey stres yaşar. Belirsizliği azaltmak için, işgören, işiyle ilgili kararları etkileyecek güçte olmalıdır. Çünkü mesleki hayatı üzerinde söz hakkı olmayan işgörenlerin yoğun stres altında olmaları kaçınılmaz bir sonuçtur.

### **2.8.5.4.Bürokrasi (Kırtasiyecilik)**

Polislerde stres meydana getiren ve dolayısıyla onların verimini düşüren örgütsel faktörlerden en önemlisi bürokrasidir.

Bürokratik yapıdan kaynaklanan bir çok insani sorundan bahsetmek mümkündür. Böyle bir yapıda samimiyet yerine resmiyet, yüz yüze ilişki yerine evrak geçer. Yöneticinin karşısında canlı bir insan değil, içinde çeşitli evraklar ve deliller bulunan birer dosya vardır. Çalışan insanı duygusuz olarak kabul eden bürokratik yönetim, yönetilenleri bu özelliği ile adeta yok etmektedir. Bürokratin gözünde çalışan, bir dosya olarak görülürken, bürokratin kendisi de, dünya ile ilişkilerinde işinin nesnesi olmaktan öteye geçen bir kimliğe bürünmektedir (Yeniçeri, 1996. 18).

Emniyet Örgütünde değişim ve yeniliklere ayak uyduramayan, kuşak çatışmasının ve bürokrasinin yoğun olarak yaşandığı ağır işleyen bir sistemin varlığı söz konusudur.

### **2.8.6.Polislerde Strese Neden Olan Diğer Faktörler**

Poliste strese neden olan diğler faktörler şunlardır (Gore, 04 March 2001, <http://www.theroad.com.hk/policestress.html>. 22.8.2001);

- 1 Ciddi ve ölümcül yaralanmalara yol açan durumlar,
- 2 Şiddet olayı sonunda yaralanma,
- 3 Şiddet tehdidine maruz kalma ve belirsizlik korkusunu yaşama,
- 4 İç tartışmalar ve belirsizlikler, adaletsiz ve haksız uygulamalar,
- 5 Toplu yürüyüşler ve eylemler şeklinde ortaya çıkan arbedeler.
- 6 Yaralanan veya ölen arkadaşlarında kendilerini görme.

## **2.9. Poliste Stres Belirtileri**

Polis stresinin ilginç olan bir diğler özelliği, aynı zamanda ilgilendikleri kişilerin de yoğun bir stres altında olmasıdır. Her iki tarafın da stres etkisinin altında olması yaşanan stresin gücünü artırır.

Bir polisin stres altında olduğunu gösteren başlıca belirtiler şunlardır (GEOCITIES, “Police Stress” - Law Enforcement Stress Line, <http://www.geocities.com/~halbrown/index1.html>. 22.8.2001); Başağrısı, yorgunluk, kalbin hızlı çarpması, mide rahatsızlıkları, diş gıcırdatması, seks güdüsünün azalması, kısa süreli sırt ve bel ağrıları, kas ağrıları, aşırı yeme (oburluk), uykusuzluk, yüzdeki tikler, aşırı ölçüde içki alma, günde bir paketten fazla sigara içme vb. belirtilerdir.

## **2.10. Poliste Stresin Sonuçları**

Stresin polisler üzerindeki sonuçlarını değişik açılardan incelemek mümkündür. Sonuçların bir kısmı sadece kendilerini ilgilendirirken, diğlerleri polislerin ailelerini ve çocuklarını, işyerini, mesai arkadaşlarını etkileyebilir. Sık görülen sonuçlar aşağıdaki gibidir;

- Boşanma veya eşinden ayrı yaşama,
- Alkol alma alışkanlığı edinme,
- Sigaraya başlama veya içilen paket sayısını arttırma,

- Depresyona girme (Hayata, insanlara, sisteme, amirlere küsme veya gücenme),
- Yardım ve destek istemekten kaçınma, kendi kabuğuna çekilme,

Sayılan bu sonuçların içinde özellikle birkaç başlık vardır ki, bunların özel olarak incelenmesi gerekmektedir. Bunlar; travma sonrası yaşanan stres, polis intiharları, polis ve alkolizm konusu ile polis ve boşanma olaylarıdır.

### **2.10.1. Travma Sonrası Stres**

Ciddi bir yaralanma veya ölüm tehdidi vakasıyla karşılaşma sonucu ortaya çıkan strese “Travma Sonrası Stres” adı verilir. Travma sonrası stresin en önemli özelliği, bireyin yaşamını tehdit etmesidir. Polis bu gibi durumlarda hem fiziksel hem de psikolojik olarak büyük bir baskı altındadır. Travma yaratan koşullar hafifinden ağır vakalara doğru aşağıdaki gibidir (Kates, December 24, 2000, <http://home.socal.rr.com/jpmock/ptsd/ptsd.html>. 22.8.2001.);

- Doğal felaketler,
- Ciddi yaralanmalar,
- Polisin kendi hatası nedeniyle ortaya çıkan ciddi yaralanmalar
- Başka bir kişinin polisin hayatına kasteden saldırısı,
- Güvenilen bir arkadaşının hayatına kasteden saldırıda bulunması,
- Kendi ailesinden birinin hayatına kasteden saldırıda bulunması.

Sokaktaki normal vatandaşların bu tür tehdit olaylarıyla hayatlarında karşılaşma sıklığı ömürlerinde belki bir-iki defa iken polislerin karşılaşma sıklığı çok daha fazladır. Bu tür müdahaleler, başarılı olunduğu durumda kişiye büyük bir haz sağlar, fakat aynı zamanda pek çok kişinin ihtiyatsız risk yüklenmenin bedelini hayatlarıyla ödemeleri sonucuna yol açar.

Polislerden hangilerinin yaşanan travma sonrasında TSSB geliştireceğini tahmin etmek çok zordur. Ancak olayın niteliği ve yoğunluğu bu ihtimalin göz önünde bulundurulmasını gerektirmektedir. Söz konusu koşullar aşağıdaki gibidir (Kates, December 2000, <http://home.socal.rr.com/jpmock/ptsd/ptsd.html>. 22.8.2001);

1. Olayla zdeşleşme ve olayı kafasından uzaklaştıramama,
2. Mağduru yakından tanıma ve bilme,
3. Önceden bilgi sahibi olmama veya hazırlıksız yakalanma,
4. Olayın şiddetli, yoğun ve uzun olması,
5. Sık sık travma sonrası stres hali içinde olma
6. Daha önceden böyle bir durum yaşamış olma,
7. Çaresizlik ve güçsüzlük hissi içinde bulunma,

Travma sonrası stres bozukluğu içinde olan polisleri belirli davranış, düşünüş ve hareketleriyle tanımak mümkündür (Long, 2000, <http://www.mentalhealth.com/dis1/p21-an06.html>. 22.8.2001);

- Polisin dehşet içinde kalması, olayı tekrar tekrar anlatması, olayı canlı olarak yaşaması ve çaresizliğini güçsüzlüğünü vurgulayarak kendini suçlaması.
- Olayı her gece rüyalarında görmesi, rüyalarında karasaban yaşaması, rüyasından sıçrayarak uyanması, düşünceler nedeniyle uyuyamaması.
- Olayı yeniden yaşayacağını veya yaşadığını düşünmesi ve bu nedenle korkması, geri çekilmesi, hayal görmesi, olayların bir film şeridi gibi gözlerinin önüne gelmesi.
- İnsanlardan, mekanlardan uzaklaşması, silahı eline almak istememesi, emirlere itiraz etmesi, karşı çıkması, amirlerine isyan etmesi.

- Travma olayının en önemli yönlerini hatırlayamaması ve bilgi verememesi.

### **2.10.2. Polis Stresi ve Polis İntiharları**

Tüm dünya ülkelerinde intihar edenlerin içinde polis olanların sayısı az değildir. İntihar vakalarında stresin rolünün ne olduğuna ilişkin ciddi bir araştırma yapılmamıştır. Yapılan birkaç araştırmada, polislerin mesleki stres nedeniyle daha fazla ölüm vakasıyla karşılaştıkları bildirilmiştir (NCCOPS., 2001,

[http://www.nccops.org/reference/police\\_stress.html](http://www.nccops.org/reference/police_stress.html). 22.8.2001).

Her bir stres vakası, polisi intihara götüren bir süreci başlatabilir. Günlük yaşantıdaki küçük stres belirtileri buz dağının su yüzündeki görüntüsü olabilir. Bu nedenle polislerin sorunlarıyla ilgilenmek ve kendilerinin sahipsiz ve desteksiz olmadıklarını hissettirmek çok önemlidir. Emniyet mensupları değişik alt kültür ile temas halinde ve değişik, çok yönlü uyarı ve stres altındadır. Bu farklılık, polislerin intiharları için asıl sebep teşkil etmemekle birlikte mutlaka hazırlayıcı, uyarıcı, telkin edici ve hatta intihar davranışını artırıcı ve kolaylaştırıcı nedenler arasındadır. Bu nedenler; maddi manevi çok büyük kayıplar, uzun süren ve tedavisi az yada mümkün olmayan hastalıklar, ailevi meseleler, her türden başarısızlıklar, ekonomik güçlükler, mesleki problemler (mesleğe uyum sağlama, eğitim yetersizliği, atamalar, sık sık nakil ve bunlardan kaynaklanan davranış bozuklukları) şeklinde belirlenmiştir (“Polis Dergisi”, EGM., 1995. 57-61).

### **2.10.3. Stres ve Alkolizm**

Türkiye’de özellikle büyük şehirlerdeki suç oranının oldukça yüksek olduğu bilinmektedir. Bu nedenle polislerde stres nedenli olarak ortaya çıkan önemli bir diğer sonuç alkolizmdir. Özellikle de orta yaştaki polislerin alkol aldıkları bilinmektedir. Alkolizmin gelişmesi belirli branşlarda ve belirli yaşlarda yoğunlaşıyor da olabilir.

### **2.10.4. Stres ve Evlilik Sorunları**

Stresin önemli bir diğer sonucu yaşanan evlilik sorunlarıdır. Belirli dönemlerde ücretlerin bir ailenin geçimi için yeterli düzeyde olmaması nedeniyle yaşanan geçim zorlukları, vardiyalı çalışma sistemi nedeniyle düzenli bir iş yaşamına sahip olunmaması, polislerin aile yaşamlarını zorlamaktadır.

### **3. BÖLÜM: HALKLA İLİŞKİLER VE POLİS**

#### **3.1. Halkla İlişkiler Kavramı**

Halkla ilişkiler; ilişkileri, kurumu tanıtmayı, tanımayı, verimi, motivasyon gibi birçok konuyu kapsayan kompleks bir bilim dalı olmaktadır. Uluslararası Halkla İlişkiler Birliği halkla ilişkileri; özel ve kamu kesimlerinde faaliyet gösteren bir kuruluş veya kurumun ilişkide buldukları kimselerin anlayış, sempati ve desteğini elde etmek üzere sürekli olarak yapmış oldukları bir yönetme görevi olarak tanımlamıştır.

Halkla ilişkiler, yönetimin izlenmekte olduğu politikanın halka benimsetilmesi, çalışmaların sürekli ve tam olarak halka duyurulması, yönetime karşı olumlu bir hava yaratılması, bunun yanı sıra halkın da yönetim hakkında ne düşündüğünü ve yönetimden ne istediğinin bilinmesi ve halkla işbirliği sağlanması işlevidir(Tortop, 1975. 4).

Gerek kişi ve gruplarda, gerekse özel ve kamu sektöründe halkla ilişkiler programlarının amacına ulaşması ile örgütler, çevrelerinde saygınlık ve tanınmışlık sağlama, hizmetin etkinliğini ve satışı arttırma, örgüt içinde ve dışında bilgi akışı sağlama, endüstri ilişkilerini iyileştirme, yönetici davranışını geliştirme, bilim teknik ve sanatta yeni tezlere varma, amaçları zenginleştirme gibi konularda olumlu sonuçlar elde edilmektedir(Gürüz, 1993.7).

Halkla İlişkilerin Özellikleri;

- Halkla ilişkiler sürekli ve sabırlı çalışma isteyen iki yönlü ilişkidir.
- Halkla ilişkiler iletişime dayanır.

- Halkla ilişkilerde ilişkide bulunan halk değişik tiplerde insanlardan oluşur.
- Halkla ilişkilerin verimliliğini ölçmek zordur.
- Halkla ilişkilerde yönetimin belirlenmesi zorunludur.
- Eğitim halkla ilişkileri etkilemektedir.
- Halkla ilişkiler siyasal rejimle ilgilidir.
- Halkla ilişkiler uzmanlığa dayanır.
- Halkla ilişkilerin hukuksal değeri önemlidir.

Polisin halkla ilişkileri, herkesin kendi hak ve özgürlüklerinin yasal sınırları içinde, başkalarının hak ve özgürlüklerini engellemeden, sınırlamadan kullanması halinde anlamlı bir hal almaktadır.

Polis-halk ilişkilerinin iki yönünden bahsedilmektedir. Birincisi, kurum dışı halkla ilişkilerle sağlanan verilerden hareketle, değişen ve gelişen dünyaya ayak uydurarak, vatandaşa kaliteli ve verimli hizmet vermek, ikincisi, kaliteli hizmet sunabilmek için bu işi yürütecek olan personelin verimli çalışabileceği ortamı hazırlamak, motivasyon ve moralini daima üst seviyede tutmaktır.

Polisin etkin bir şekilde hizmet verebilmesi ve görevlerini yerine getirebilmesi için halkın desteği zorunludur. Halkın polise destek vermeye istekli ve hazır olduğuna Fahri Trafik Müfettişliği güzel bir örnektir. Buna rağmen, fiiliyatta polise yeterli halk desteğinin verildiğini söylemek de zordur. Bunun sebepleri, halkın suçu önlemeyi ve bunlarla mücadele etmeyi yalnızca polisin görevi olarak kabul etmesi ve ihbar etmenin ayıplanan, kınanan bir davranış olarak görülmesidir.

Polis hizmetleri, ertelemeyi veya geciktirmeyi kabullenmeyen çalışmalar ve geriye atılamayan adımlardan oluşmaktadır. Bir olay anında, polisten istenen yardıma polisin cevap vermemesi yada geç cevap vermesi problemin büyümesine, hatta önlenememesine sebep olur. Bu da kamu düzeni ve asayişin bozulmasına ve vatandaşların polise olan güveninin sarsılmasına sebep olmaktadır(Kavgacı, 1997.54).

Halkla ilişkiler faaliyetleri; Basın, Protokol ve Halkla İlişkiler Şube Müdürlüğü tarafından, doğrudan Emniyet Genel Müdürlüğü'ne bağlı olarak yürütülmektedir.

### **3.2. Polis Açısından Halkla İlişkilerin Önemi**

Polis, toplumda daha sağlıklı iletişim kurabilmesi ve mesleğini daha profesyonelce gerçekleştirebilmesi için, halkı çok iyi tanıması, kendini tanıtmayı ve görev yaparken halkla işbirliğine geçmesi gerekmektedir. Suç öncesi halkla işbirliği yapıp, suçun oluşma sebeplerini topyekün ortadan kaldırmayı hedefleyen, bu görevi yaparken de halkla işbirliği yapan polislik anlayışı ön plana çıkmaktadır.

Polislik, toplum için yararlı olan şeyleri korumak ve zararlı olan şeylerle savaşmak üzere görevli bir güvenlik kurumudur. Bütün toplumlarda polis güvenliğinin ve kamu düzeninin sağlanması ve suçun önlenmesi gibi sorumlulukları ile sosyal yapının bütünleyici bir parçası durumundadır. Çağdaş polislik, yakalanan suçlu oranı değil, halkla geliştirilen ilişkilerin niteliği, halka verilen güven ve suçu önleme sorumluluğuna halkın katılımını sağlama oranı ile değerlendirilmektedir(Fındıklı, 1995.273).

Günümüzde sosyal, ekonomik, kültürel, teknoloji ve sanayi alanındaki hızlı gelişmeler ile nüfus artışı, çarpık şehirleşme gibi toplumsal olumsuzluklar, polisin görevini daha da zorlaştırmıştır. Bunların sonucunda, işlene suç tipi ve sayılarında önemli artışlar olmuştur. Toplumumuzdaki gelişmelere hızlıca ayak uydurabilmek, suç ve suçlulara karşı daha iyi mücadele edebilmek için, polis kendisini sürekli yenilemek zorunda kalmakta, günün koşullarına göre yasal değişikliklere ve teknolojik yeniliklere girmektedir.

Polis, hizmet ettiği toplumun bir parçasıdır. Bu ilişkide karşılıklı saygı, hoşgörü, sevgi, güven şarttır. Görevini yerine getirebilmek için çeşitli yetki, araç ve gereçlerle donatılan polisin bu yetkilerini yerinde ve zamanında kullanması gerekmektedir. Yumuşak kullanılan yetki acizlik, çok sert kullanılan yetki de haksızlık doğurabilmektedir(Ayaz, 1995.125).

Modern toplumlarda hukukun uygulanmasının en ideal yolu, vatandaşların hukuk kurallarına gönüllü olarak uymalarını sağlamaktan geçer. Sanayileşme ve hızlı kentleşme sonucu kırsal kesimden kentlere göç akımı başlamış, hızlı ve çarpık kentleşme beraberinde yeni sorunları getirmiştir. Sonuçta ise, aynı toplum içerisinde

yaşayan insanlar fiziksel olarak birbirlerine yakın olsalar bile kollektif sorumluluk açısından uzaklaşmıştır.

Çağımız, hızlı değişim ve gelişim çağı olarak nitelenmekte, nüfus giderek artmakta, sanayileşme, değişen ve gelişen teknoloji ile birlikte sorunlar da artmaktadır. İşsizlik, işçi işveren ilişkileri, grev ve lokavtlar, öğrenci olayları, ideolojik çatışma ve eylemler, pahalılık, gecekondular, beslenme, hava kirliliği ve eğitim sorunları çağımızın belirgin sorunları olarak kendini göstermektedir. Bu gibi sorunlar ise, polisler, sorunlu bireyleri yada grupları karşı karşıya getirmektedir. Dolayısıyla bu sorunlar toplumda, cinayet, hırsızlık, soygun, gasp, dolandırıcılık, ırza geçme vb. gibi birçok suç işlenmesine sebep olmaktadır. İşte burada polis için halkla ilişkilerin önemi ortaya çıkmaktadır.

Teknoloji ve sanayileşme, beraberinde sosyal problemleri getirmiştir. Bireysellik, insanların birbirinden kopuk olarak yaşamaları, toplumdaki sosyal kontrolün sağlanmasını da olumsuz yönde etkilemiştir. İnsanların suç işlemelerinin önlenmesi için yasal yaptırımlar yeterli değildir. Ülkemizdeki polis sayısının yaklaşık olarak 200.000'in üzerinde olduğunu göz önüne alınırsa, bir tek polis başına düşen vatandaş sayısı 350'dir. Bir tek polisin bu kadar çok kişiyi kontrol etmesi olanak dahilinde bulunmamaktadır.

Suçların önlenmesi için, toplumdaki diğer kontrol mekanizmalarının da çalışması gerekmektedir. Bunların başında sosyal kontrol mekanizması gelmektedir. Aile, okul, toplumsal yaptırımlar, sosyal kontrol mekanizması gelmektedir. Polis ise, sosyal kontrol mekanizması içerisindeki resmi kurum temsilcilerinden sadece biridir(Kavgacı, 1997:47).

Sosyal denetimin niteliğinin değişmesi ile birlikte, otorite ve otoritenin sembolü olan polise karşı tavırlar da değişmektedir. Öteden beri suçu önleme ve suçluları yakalama misyonu taşıyan polis, artık bu misyonunu halkın güven ve desteği olmadan, silah ve cop korkusuyla başaramayacağı ortaya çıkmıştır("Polisin Davranış Biçimleri ve Halkla İlişkiler", EGM, 2000. 32).

Basit kuralların ve yasakların uygulanmasında da halk desteği gerekmektedir. Bir sorumluluk ve güven mesleği olan polisliğin, toplumda saygınlık kazanması, polisin

halka güven verebilmesine bağlıdır. Polislik, sevgi ve hoşgörünün ağırlık kazandığı bir dönemde artık bir korku kurumu olmaktan çıkıp, bir güven kurumu olmalıdır. Polisliğin, bir güven kurumu olması, suçun önlenmesine yardım edebileceği gibi, polisin saygınlık ve başarı oranını da arttıracaktır.

Halkın güvenliğini sağlamakla görevli olan ve bu görevi yerine getirebilmesi için kanun ve yönetmeliklerle kendisine yetki verilen polisin meslek haysiyetine gölge düşürecek davranışlardan kaçınması gerekmektedir.

### **3.3. Polisin Verimliliği ve Halkın Rolü**

21. yüzyılda artık polisin verimliliği, yakaladığı suçlu oranları veya suçları açığa kavuşturma oranları ile değil, suçların en aza indirildiği, düzensizliğin yokluğu, asayişin sağlanması ve en önemlisi halkın polisle barışık olarak işbirliği yapması ile ölçülmektedir.

Bilindiği gibi, suç, toplumsal bir olaydır. Suç olayları ekonomik, sosyal, siyasal ve kültürel birçok nedenlere dayanmaktadır. Suçların kontrol ve önlenmesinde sorumlulukların polis ile toplum arasında paylaşılması polisin verimliliğini arttıracaktır. Bu amaçla; toplumun beklentilerini doğru bir şekilde anlamak ve polis teşkilatını da vatandaşlara doğru bir şekilde tanıtmak hedeflenmektedir(EGM Hizmet İçi Eğitim Programları Kaynak Ders Kitapları”, 2001.91).

Polisin suçla savaş imajı, hem halk hem medya, hem resmi otoriteler ve hem de bizzat polisin kendisi tarafından öne çıkarılmakta ve vurgulanmaktadır. Suçla uğraşma sorumluluğu tamamen polise ait olmayıp, halkın da yapabileceği çok büyük katkılar bulunmaktadır.

Suçların sebeplerine inmeden, suça sebep olan sorunların çözümü için çaba harcamadan, sadece bireysel suçlarla mücadele etmek kolay olan bir yöntemdir. Bu nedenle, suçu meydana getiren nedenlerin ortadan kaldırılması gerekmektedir. Bu sorumluluk sadece polisin değil, tüm toplumun da katılacağı kolektif bir sorumluluktur. Karşılıklı güven ve sorumluluk anlayışı “kamu düzeninin ve asayişin korunması hepimizin görevidir” anlayışını beraberinde getirmektedir(Kavgacı, 1997. 60).

Sağlıklı bir polis hizmeti için polisin halktan, halkın da polisten beklentilerinin belirlenmesi gereklidir.

### **3.4.Polisin Halkla İlişkiler Faaliyetleri**

Polisin kurumsal açıdan toplumsal desteğinin sağlanması ve personelinin verimliliğinin sağlanması açısından faaliyetleri, iç ve dış faaliyetler olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

#### **3.4.1. Polisin Dış Halkla İlişkiler Faaliyetleri**

Halkı çeşitli yöntemler suretiyle “tanıma” ve faaliyetlerini halka benimsetme, bilgilendirme faaliyetlerini kapsayan “tanıtma” faaliyetlerinden oluşmaktadır.

##### **3.4.1.1.Polisi Tanıma Faaliyetleri**

- Kamuoyu araştırmaları
- Vatandaşların Yazılı Başvuruları
- Danışma
- Basını İzleme
- Katılma
- Ziyaret
- Yüz Yüze İlişkiler

##### **3.4.1.2.Polisi Tanıtma Faaliyetleri**

- Yazılı Basın Yoluyla Tanıtım
- Basılı Araçlarla Tanıtım (Kitaplar, Dergiler, Bültenler, Afişler, Broşürler)
- Polisin Yayın Araçları İle Tanıtımı ( Televizyon, Radyo)
- Polisin Yüz Yüze İletişim Yöntemiyle Tanıtımı (Toplantılarla Tanıtım, Seminer ve Sempozyumlarla Tanıtım)
- Polisin Diğer Tanıtım Yöntemleri (Fuarlar ve Sergilerle Tanıtım, Yarışmalarla Tanıtım, Yürüyüşlerle Tanıtım, Sloganlarla Tanıtım).

### **3.4.1.3.Polisin Görev Dışı Halkla İlişkileri**

Polisin görev dışı halkla ilişkileri, görev yapmadığı süreler içerisinde aile içi, dışı ve çevresiyle olan ilişkilerini kapsamaktadır.

- İyi komşuluk ilişkileri kurma
- Düzenli bir aile yaşantısı olma
- Çevresinde sevilen sayılan kişilerle dostluk kurma
- Çevresini iyi tanıma, olaylardan haberdar olma
- Güler yüzlü olma, selamlaşmayı ihmal etmeme

### **3.4.2. Polisin İç Halkla İlişkiler Faaliyetleri**

Kurum içi halkla ilişkiler; personeli genel bilgi sahibi yapmak, kendi branşları konusunda tam ve yeterli hale getirmek, karşılıklı anlayışı, hoşgörüyü, sevgiyi, iletişimi sağlamak, bunun yanı sıra birlik ve beraberliği pekiştirecek sosyal faaliyetlerde bulunmak yönünde yapılan çalışmalardır.

#### **3.4.2.1.Polisin Kurum İçi İletişim Türleri**

Polis teşkilatında iletişim, diğer kamu sektöründe olduğu gibi dikey ve yatay iletişimden oluşmaktadır. Kurumun resmi yapısı gereği dikey iletişim, diğer sektörlerle oranla daha katı ve belli kural ve kaidelere göre işlemektedir.

##### **3.4.2.1.1. Dikey İletişim**

Yukarıdan aşağıya olan dikey iletişim, üstlerin astlarına ne yapmaları gerektiğini anlattıkları süreçtir. Bu iletişim akışı genellikle iş emirlerini, emirlerin gerekçelerini, kurum politikalarını ve amaçlarını içermektedir. Polis teşkilatında da en çok kullanılan ilişki türlerinden birisidir.

##### **3.4.2.1.2. Yatay İletişim**

Yatay iletişim, kurumda aynı seviyede olan kişiler arasında veya birbiri üzerinde doğrudan otoritesi olmayan farklı seviyelerdeki kişiler arasında gerçekleşmektedir.

#### **3.4.2.1.3. Polisin Kurum İçi Halkla İlişkiler Çalışmaları**

İç halkla ilişkiler çalışmaları, teşkilatın personelleri arasında uyum ve iletişimin sağlanması, verimin ve kalitenin artırılmasına yönelik yapılan faaliyetleri kapsamaktadır. Bunlar; istihdam, eğitim, sosyal etkinlikler, iletişim (iletişim kanalları; mektup, ilan panosu, sergi, kurum yayınları, toplantı, dilek kutuları), motivasyon sağlamadır.

#### **3.4.2.1.4. Polis Teşkilatının Kurumsal Alt Kültürü**

Kurum kültürü, kurumun dış çevreye adaptasyonu ve iç bütünleşmesi sırasında keşfettiği ve iyi sonuç verdiği için geçerli kabul ettiği, bu yüzden de bunları anlamada, düşünmede ve hissetmede en doğru yol olarak yeni üyelere öğretilmesi gereken temel varsayım modelidir(Schein, 1992. 11.).

Kurum içi iletişim de, kuruma yeni katılanların kurum kültürüyle bütünleşmesinde ve sosyalizasyonunda önemli bir kanaldır. Kurumsal iletişimin işlevlerinden biri, çalışanlara kurum kültürü hakkında bilgi sağlaması, diğeri de herkesin bu kültürle bütünleşmesine yardımcı olmasıdır(Akıncı, 1998. 141).

Toplumunu oluşturan bireylerin büyük bir çoğunluğu veya tamamına yakın bir kısmı, o toplumda egemen olan alt kültüre ait bazı değerleri paylaşmaktadır. Bunu yanı sıra, yine aynı toplum içerisinde var olan bazı alt grupların kendi içlerinde geliştirdikleri bir alt kültürleri ve buna bağlı olarak gelişen bazı değer yargıları olabilmektedir. Bu grup üyeleri, toplumdaki bazı olaylara, bu alt kültürün kendilerine vermiş olduğu bakış açısıyla bakmaktadır.

Polis Alt Kültürünün Özellikleri;

- Şüphencilik Hakimi Olması
- Sivilleri Potansiyel Suçlu veya Taraf Görme
- Toplumdan Uzaklaşma ve Meslek İçi Dayanışma
- Otoriter ve Sert Davranmak Gerektiğine İnanma
- Polisliğin Suçlarla Mücadele Olduğu

Tehlike tehdidi altındaki her meslek, güçlü bir dayanışmayı gerektirir. Toplumdan soyutlanmış bir polis örgütü, polise karşı olan duygular ve fiillerden daha az etkilenir.

Polisin kendisini toplumdan soyutlaması, kamunun desteğini ve işbirliğini sağlayamamasına da bir neden teşkil edebilir. Polis toplumdan soyutlanması nedeniyle, toplumun benimsenmiş olduğu değerler sisteminden daha gelenekçi bir değer sistemini benimsemektedir. Sıkı bir disiplin ve kurallara uymanın başlı başına bir amaç olması, polisin tutucu bir tavır sergilemesini gerektirir (Sokullu, 1990.70-71)

Tehlike ortamı polisi şüpheli yapmaktadır. Bu şüphelilik onun tutucu olmasına yol açar. Çünkü polis olağanın, alışılmışın dışındaki her şeyden şüphe eder. Gerçekten de iyi bir polis çok şüphelidir. Suç olaylarının ortaya çıkarılmasında şüphenin önemi büyüktür (Sokullu, 1990.72-81).

### **3.4.3. Polisin Kurum İçi Ve Kurum Dışı İlişkilerini Düzenleyen Kurallar**

Polisin kurum içi ilişkilerini düzenleyen, Emniyet Teşkilatı Disiplin Tüzüğünde yer alan kurallar şu maddelerden oluşmuştur;

- Anlayışlı ve disiplinli olmak.
- Yer soranlara yardım etmek ve görevini savsaklamamak.
- Resmi sıfatın gerektirdiği saygınlığı ve güven duygusunu sarsacak eylem ve davranışlarda bulunmamak.
- Halka karşı olumsuz davranışlarda bulunmamak, hakaret etmemek.
- Tarafsızlık ilkesine aykırı davranmamak.
- Yardımlaşmayı ihmal etmemek.
- Meslek ciddiyetini muhafaza etmek.
- Sorumluluk hissi taşımak, görevinde sadık ve azimli olmak.
- Karşılıklı ilişkilerde ölçülü olmak.

### **3.5. Halkın Ve Polisin Karşılıklı Beklentileri**

#### **3.5.1. Halkın Polisten Beklentileri**

Günümüz insanı artık somut, elle tutulup gözle görülen, faydalı ve sonuç getirici çalışmalar beklemektedir. Bu nedenle iktidarların, siyasi partilerin ve kamu

kuruluşlarının, iş, hareket, çaba ve faaliyetlerinin yapıcı ve halkın çıkarlarına dönük olması istenmektedir(Babüroğlu, 1984. 192).

Sağlıklı polis ilişkilerinin temeli, toplumun polisten, polisin de toplumdaki beklentilerinin tespit edilmesiyle sağlanmaktadır. Polis-halk ilişkilerinin en büyük sorunlarından biri de, halkın polisten beklentilerinin farklılık arz etmesidir. Yani bölgesel farklılıkla meydana gelen kültürel ve sosyal farklılıklar, halkın polisten farklı beklentiler içerisine girmelerine neden olmaktadır.

Toplum içerisinde yaşayan her vatandaşın en baştaki isteği, kendilerine insan hak ve özgürlüklerine yaraşır bir şekilde muamele yapılmasıdır. Polisin, PVSK madde 2'deki tanımından da anlaşıldığı üzere, faaliyet alanı çok geniştir. Halk, polisten, sosyal sorunlardan adli sorunlara, kişisel sorunlardan vicdani sorunlara kadar bir çok konularda yardım beklemektedir. Polisin ve halkın, polisin görevleri konusunda algılamadaki farklılığı bir takım çelişkileri meydana getirir(Reiner, 1993.119).

Halkın beklentilerinin belirlenmesinde kullanılan metotların başında anketler gelmektedir. Aynı şekilde polisin de halktan beklentileri belirlenerek, her iki anket sonuçları bilimsel bir şekilde değerlendirilerek, uygulanacak plan ve stratejiler belirlenmelidir(Kavgacı, 1997.64).

### **3.5.2. Polisin Halktan Beklentileri**

Polis-halk ilişkilerinde, daima eleştirilen, zanlı durumunda olan taraf, polis olmaktadır. Her iki tarafın da belirlenen kıstaslar dahilinde değerlendirilmesi gerekmektedir.

Polisin halktan beklentilerinin başında kanunlara halkın riayet etmesi gelmektedir.

Çağdaş polisin halktan istediği bir diğer konu, yaptığı ikaz ve uyarılara halkın uymasındadır.

Polisin, devletin bekası yönündeki hedefi, stratejik öneme sahiptir. Halka düşen görev de bu konuda polise yardımcı olmaktır. Polisin halktan yardım istekleri arasında, suç ve suçlular hakkında anında bilgilendirilmeleri, gerektiğinde mecburi vatandaşlık görevi olan tanıklık görevini yapmaları, polisin gece ve gündüz uygulamalarında, onlara anlayışlı ve yardımcı olmaları gelmektedir.

Yine, bu konularda bürokratlar, herkesin aynı usul ve esaslara tabi tutulacaklarını bilmeli ve buna uymalıdır. Günümüzde bu kişilerin makamlarını ve rütbelerini kullanarak, yasalara riayet etmedikleri, polisi görevlerini yapma hususunda zor durumda bıraktıkları, hatta tehdit ettikleri görülmektedir.

### **3.6. Polisin Halk İlişkilerinin Temel Sorunları**

Polis, halkla olan ilişkilerinde bir takım sorunlar yaşamaktadır.

#### **3.6.1. Polisten Kaynaklanan Sorunlar**

Polisin kendinden kaynaklanan sorunlar, genel itibariyle teşkilatın bazı yapısal sorunlarından, dış faktörlerden, personelin bazı tutum ve davranışları ve eğitim eksikliğinden kaynaklanmaktadır. Bunlar;

##### **3.6.1.1. Çalışma Saatleri Açısından**

Polisin davranışlarını büyük ölçüde etkileyen faktörlerin başında çalışma şartlarının ağırlığı gelmektedir.

Günümüzde polis birimleri, düzensiz çalışma ve dinlenme esasına göre, hatta bazı birimler de hafta izni olmaksızın aralıksız çalışma ve 8 saat dinlenme esasına göre çalışmaktadır. Bu şekilde çalışmada personel, yeterli olarak ne kendine ne de ailesine zaman ayırabilmektedir. Bu durum doğal olarak polisin sosyal ve psikolojik yaşamını olumsuz etkilemektedir.

2000 yılı Avrupa Futbol Şampiyonasına ev sahipliği yapan Belçika'da polisin görevlendirilme anlayışı konusunda Fransa'yla aynı tutumu sergilemektedir. Belçika'da normal futbol karşılaşmalarında 200 polis görevlendirilirken, olağanüstü durumlarda bu sayı 300'e ulaşmış, ama kesinlikle Türkiye'deki gibi 4000 veya 5000'i bulmamaktadır.

Türk polisinin genelde standart bir çalışma düzeni bulunmamaktadır. Bu uygulamalar çoğu zaman anlaşılamayan keyfi nedenlerden dolayı ikinci bir emre kadar 14-16 saate kadar uzatılmakta, ertesi gün polis yine erken saatinde görevine gelmektedir. Polis, daha etkinlik başlamadan uzun süre ayakta durmaktan yorgun düşmekte, sinirleri gerilmekte ve bu gerginliği vatandaşa yansıtmaktadır. Bu durum halka kötü muamelede bulunmanın gerekçesi olmasa da, bu durumun gözden uzak tutulmaması gerekmektedir.

Her gün pek çok polisin yaralandığı veya yaşamını yitirdiği bir ortamda, aile bireylerinin duyduğu kuşku ve huzursuzluk ise, ayrı bir gerginliğe ve strese yol açmaktadır.

### **3.6.1.2. Görev Açısından**

Polis halkla iç içe olduğundan her zaman hal ve hareketleri ile örnek olmak zorundadır. Görevini yerine getirirken canını ortaya koyarak gösterdiği özverili çalışma sonucunda, çok farklı durum ve ortamlarla karşı karşıya kalması polisin psikolojik yapısını olumsuz yönde etkilemektedir.

Zor şartlar altında görevine yerine getiren polis, bu psikolojik sorunu evine bazen de vatandaşa yansıtmaktadır. Dolayısıyla polis ve halk ilişkileri ve olumsuz etkilenmektedir. Polis alt üst kültüründe, psikolojik danışmanlık birimi, gereksiz ancak ruhsal hastalığı olanların faydalanabileceği ve gidildiğinde ruhsal hasta kabul edip, mesleğini kaybedebileceği bir birim olarak görülmektedir.

Polisin bir görevi de, halkın huzur ve refahı için izinsiz toplantı ve gösteri yürüyüşlerini engellemek, izinli olanların ise verilen izin dahilinde gerçekleşmesini sağlamaktır. Bu görevi yaparken kanunu kendisine verdiği yetkiye dayanarak, kanuna uymayanları önce sözle uyarır. Şayet olay uyarıya rağmen devam ediyorsa, sırasıyla beden gücü, ardından cop kullanılma, su veya göz yaşartıcı bomba kullanma, silah kullanmaya kadar zor kullanma yetkisine sahiptir. Burada polisin daima duygularına hakim ve görevlerinde profesyonel olması gündeme gelmektedir. Bu gibi toplumsal olaylarda, görev ve davranış açısından polisin profesyonelleşmesi ve görevinde duygularına yer vermemesi gerekmektedir.

### **3.6.1.3. Basın ve Yayın Araçları Açısından**

Her gün gazete ve televizyonlarda polisle ilgili haber çıkmakta, bu haberler, polisin sahip olduğu imajına olumsuz veya olumlu etki etmektedir. Genel itibariyle çıkan haberler, polisin yüz kızartıcı suçları, toplumsal olaylarda polisin yanlış tutumu, görev ihmali ve hatası gibi konular olup, bir polisin yaptığı hatalı davranış tüm teşkilata mal edilmektedir. Özel televizyon kanallarının artması, kanalları reyting endişesine itmektedir. Bu durumla beraber, haber kanalları arasında sıra dışı haberleri yayınlama yarışı başlamıştır. Polisin günlük zamanda yaptığı görevler sıra dışında olmadığından,

meydana gelen birkaç istenmeyen olay haberlere yansımaktadır. Teşkilat açısından olumsuz davranış haklı bir sebep olmamaktadır. Bu açıdan her polis kendi şahsında tüm teşkilatı temsil ettiğini bilmeli ve ona göre hal ve hareketleri takınmalıdır.

#### **3.6.1.4. Eğitim Açısından**

Halkın polisten en çok yakındığı konulardan biri eğitimsizlik sorunudur. Polis Teşkilatı polislik mesleğini sevdirmeye çalışılan bir meslek dalı haline getirmeye çalışmaktadır. 25 Nisan 2001 tarihinde kabul edilen. Polis Yüksek Öğretim Kanunu ile daha önce statüsü belli olmayan, Polis Akademisi, Güvenlik Bilimleri Fakültesine, daha önce bir yıllık olan Polis Okulları da Polis Meslek Yüksek Okulu şekline dönüştürülmüştür. Güvenlik Bilimleri Enstitüsü kurulmak suretiyle de bilimsel çalışma yolları açılmıştır.

#### **3.6.1.5. Tutum ve Davranış Açısından**

Halkın gözünde ilk intiba her zaman çok önemlidir. Bu yüzden polise her hangi bir nedenle gelen kişinin iletişimde ilk intibasını kurum hakkında genel bir yoruma sebebiyet vermektedir.

Polisin olumsuz tutum ve davranışı sonrasında da halk, polise güvenmeme, işbirliği yapmama, suç işlemesine göz yumma gibi tepkisel hareketlere girmektedirler.

Polisin tutum ve davranışları açısından diğer önemli konu, polis birimine gelen vatandaşa güler yüzlü, yardımsever, nazik bir eda ile yardım edilmesi, polisin halkın gözünde olumlu bir izlenim bırakması açısından çok önemli olmaktadır.

Polis karakollarında bir standartlaşmaya gidilmesi, danışma biriminin konması ve en önemlisi vatandaşa ilgi gösterilmesi gerekmektedir. Bunun yanında insan haklarına saygılı bir tutum içerisinde vatandaşlara nazik, kibar ve ciddiyet içerisinde yardım edilmeli, kaba söz ve davranışlardan kaçınmalı ve telefonla yardım isteyen veya ihbarda bulunan şahsa da nezaket kuralları içerisinde yardım edilmesi gerekmektedir.

#### **3.6.1.6. Yapısal Sorun Açısından**

Polisin kendi ana görevlerini yerine getirebilmesi için siyasetten arındırılması ve polisin asıl vazifesi dışındaki işlerde çalıştırılmaması gerekmektedir.

Polisin karşılaştığı en büyük sorunlardan birisi de, görevini yaptığı sırada üst düzey yönetici veya siyasi parti mensupları veya milletvekillerinin mevcut nüfuzlarını kullanarak görevini yapan polisin görevini yapmalarına engel olmaları, görevlerini yaptıkları takdirde görevlerine yapmalarına karşın ceza görmeleri gelmektedir. Bu durumla karşılaşan polis, kendisinin ceza görebileceğinden hareketle geri adım atmakta, görevini yapmamaktadır.

Bunun en büyük nedeni, Polis Teşkilatının siyasetle iç içe olması, atamalarda da liyakatten ziyade siyasetin ön planda bulunması gelmektedir. Polis yöneticileri makamlarında olmamak ve daha iyi yerlere gelebilmek için bu gibi olaylara göz yummak zorunda kalmakta, hatta ceza mahiyetinde görevini hakkıyla yerine getiren personelinin yerini değiştirmektedirler. Görevlerini yapmaları hususunda polisin polis amirlerince desteklenmesi, en başta da Polis Teşkilatında siyasetten ziyade liyakatin hakim kılınması gerekmektedir.

### **3.6.2. Halktan Kaynaklanan Sorunlar**

Halktan kaynaklanan sorunlar, poliste olduğu gibi eğitim ve vatandaşların bizzat kendilerinden kaynaklanan kişisel sorunlar olmak üzere iki kısımdır.

#### **3.6.2.1.Eğitim Açısından**

Günümüzde bilim, teknoloji hızla ilerlemekte, gelişen ve değişen dünya şartlarına uyum sağlamak bir zorunluluk olmaktadır. Bu değişim ve gelişmeyi izleyen kurumlar, başarılarını artırmakta, daha etkili ve verimli olmaktadır. Ancak, polis teşkilatı birimlerinin sadece gelişmelere ayak uydurarak başarılı olmayacağı, halka işbirliği yapmasının gerekliliği de bulunmaktadır.

Halkla iş birliği yapmada halkın eğitim ve öğretim durumunun önemi büyüktür. Polis halk işbirliğinin sağlamasında en önemli husus, polisin hizmet verdiği alanlarda halkı eğitmesidir. Halk, polise ne tür konularda ve nasıl yardım edeceği konusunda yetersiz durumdadır. Bunu sağlamak için, herhangi bir olay karşısında dikkat edilecek hususların neler olacağı, olaylar karşısında sessiz kalmamaları gerektiğini, suç işleyenlerin polise bildirilmeleri gerektiğinin önemle vurgulanması gerekmektedir. Bu ve benzeri konularda halk sürekli olarak; kitle iletişim araçları, toplantılar ve basın yayın araçlarıyla eğitilmeli ve bilgilendirilmelidir.

### **3.6.2.2. Kişisel Sorunlar Açısından**

Polis hakkında medyada veya gazetelerde çıkan olumsuz haberlerden dolayı halkta önyargı oluşmaktadır. Polis, halkın içinde çıkmış üniformalı halktır ve halkın genel yapısını yansıtmaktadır. Meydana gelen olumsuz bir olayın yaklaşık 200000 mevcutlu Polis Teşkilatına mal edilerek tüm Teşkilata yansımaları, polislerle iş birliğini kesmesi doğru değildir. Halk huzurlu yaşamak için polise, polis de başarıyla görevini getirmek için halka muhtaçtır.

Halkın yargılama aşamasındaki prosedürlerden ve korkmasından dolayı tanıklıktan çekinmesi, polis-halk işbirliğinde sorunlara neden olmaktadır. Tanıklık, hem bir vatandaşlık görevi hem de Türk Ceza Kanunu'na göre sebepsiz tanıklıktan çekinme suçu olmaktadır. Toplumsal düzenin korunması, hak ve adaletin yerini bulması açısından vatandaşların bu bilinç içerisinde hareket etmesi ve polise yardımcı olması gerekmektedir.

### **3.7. Polis-Halk İlişkilerinin Yeni Boyutları**

#### **3.7.1. Polis Halk İşbirliğinde Etkin Olan Faktörler**

##### **3.7.1.1. Personel Açısından Etkin Olan Faktörler**

Polis Teşkilatında toplumsal desteğin sağlanması kapsamında personel ve kurum olarak sürekli yeniliklere gidilmesi, aksayan hususların da giderilmesi gerekmektedir.

Kurum veya kuruluşların başarısının nedenlerindeki en büyük faktörlerden birisi de, bu hizmeti yerine getirecek personelin seçiminin, eğitiminin ve donanımının çok iyi olması gerekmektedir. Bu faktörler incelendiğinde;

##### **3.7.1.1.1. Personel Seçimi**

Polis halk işbirliğinde etkin olacak faktörlerin başında personel seçimi gelmektedir. Bugüne kadar Polis Teşkilatında personel alımında görülen en büyük eksikliklerden birisi de, sınava girecek adayların bir psikolojik testten geçirilmemiş, yetkili mercilerce dış görünüşe bakılmak suretiyle alımının sağlanmış olmasıdır. Hizmette verimlilik ve işbirliği personel ile olmaktadır.

Polisin öncelikle kendisinin sorunlu bir kişi olmaması gerekmektedir. Polisin görevleri arasında daima uzlaşmacı rolü ön planda bulunmaktadır. Polis bu yönü ile, toplumu idare eden konumuyla toplumdan daima bir adım önde olmasını gerektirmektedir.

Bir diğer husus, toplumda yerleşmiş, “Polis, daima sorunlu, psikolojik problemlili, suçlu insanlarla uğraşır” anlayışı hakim bulunmaktadır. Polis, tüm toplumun problemleriyle uğraşması ana görevi olmakla beraber, toplumda genel itibarı ile yukarıda sayılan tipte insanlar olduğu bilinmektedir. Polisin öncelikle kendisinin bu türlü sorunlarının olmaması ve bu sorunların üstesinden gelebilmesi lazımdır. Nitekim, polisin de belirli bir eğitim, kültür, ve sosyal yapıdan uzak olarak, sadece geçim derdi için gelmiş ve en son çare olarak polislik mesleğini seçmiş olan insanlardan olması beklenmemektedir. Bu konuda yapılacak olan en önemli görevlerin arasında, polislik mesleğini halkın gönlünde cazip hale getirmek gelmektedir. Bu çalışmaların içine finansal olarak maaş yükseltme, sosyal haklarda iyileştirmeler yapma, polislik mesleğini tanıtmaya ve sevdirmeye yönelik belgeseller hazırlama veya katkıda bulunma gibi çalışmalar girmektedir. Bu şekilde, personelin kalitesinin de artması beklenmektedir.

#### **3.7.1.1.2. Personel Eğitimi**

Polislik mesleği profesyonellik gerektiren bir meslek dalıdır. Halkla işbirliğine geçecek personelin en az onlar kadar eğitilmiş ve gelişmiş, meslek bilgisine hakim, yorum yapıp öneri sunabilen kişilerden oluşması gerekmektedir. Belli bir yaşa gelmiş polis adaylarını eğiterek ve öğreterek polislik mesleğine hazırlamak kolay olmamaktadır.

Polis Teşkilatı son yıllarda bu sorunun üzerine gitmeye başlamıştır. Bu bağlamda, geleceğin polislerini yetiştirecek, bu hizmete gönül vermiş amir sınıfı personelden, ders verecekleri bölümle ilgili yüksek lisans, doktora yapmış, yabancı dili olan kişileri tespit ederek eğitim kadrolarında istihdam etme yoluna gitmektedir.

Polis Meslek Yüksek Okulları ve Polis Eğitim Merkezleri polis alt kültürünce çalışması istenmeyen yerler arasındadır. Bunun en büyük sebeplerin arasında, dış kadrolarda çalışan personelin makamından kaynaklanan imkan ve saygı değerli gelmektedir. Polis Teşkilatı zaman zaman yayınladığı emirler ve genelgelerle personelinin yüksek lisans ve doktora yapmaya teşvik etmekte, bazı personellerini de yurt dışına eğitimini tamamlamak için göndermektedir.

Polis Teşkilatının eğitim sorunlarından bir diğeri, Teşkilat içerisinde uzmanlaşmanın yeterli olmamasıdır. Yani personel bir ile atandığı zaman, birkaç birim hariç, uzmanlık alanına bakılmaksızın nerede personel boşluğu mevcutsa oraya atandığı bilinmektedir. Fakat son yıllarda bu eksikliği çok iyi gören teşkilat, istihbarat, kaçakçılık, terör, eğitim, bilgi işlem, çevik kuvvet gibi birimlerde hizmet içi eğitim seminerleri ve kursları vermek suretiyle ihtisaslaşma yoluna gitmektedir.

Polis eğitim kurumlarında geleceğin bilgi toplumu polisinin uzman kişilerce eğitiminin sağlanması ve meslek içerisinde hizmet içi eğitimlerle ihtisaslaşması beraberinde eğitilmiş, halkla çok iyi diyalog kurup işbirliği yapan, bilimselliğe önem veren verimli bir polis hizmetini beraberinde getirecektir.

#### **3.7.1.1.3. Fiziki Görünüm**

Polis-halk işbirliğine olumsuz yönde etki eden unsurlar arasında, polisin güven telkin eden kişi kimliğine bürünmemiş olması bulunmaktadır. Halka güven duygusu sağlamada en etkili yollardan birisi ilk intibadır. İlk intiba da fiziksel görünümle sağlanmaktadır. Polisin karşı tarafa güven telkin etmek için, ilk olarak güven verecek giyim, kuşam ve davranışlar sergilemesi gerekmektedir.

Göze hoş görünen ve itina ile giyilmiş bulunan kıyafetler, bunun yanında sakal ve saç tıraşını olmuş, bakımlı polisler karşı tarafa güven verici bir unsur olarak görülmektedir.

Polis Teşkilatında fiziki görünüm açısından bir diğer dikkat edilecek unsur, özellikle kıdemli memur ve amir kesiminde kilo problemi mevcut olmasıdır. Bunun en önemli sebeplerinden birisi de, polisin gece görev yaptığı sırada gece geç vakitlerde yemek yemesi ve bunun sonucunda düzensiz beslenmek suretiyle kilo almasıdır. Aksine halk, karşısında çevik, atılgan kendilerini koruyabilecek görünüşte atletik polis görmeyi istemektedir.

#### **3.7.1.1.4. Görev Mesuliyeti ve Hakimiyeti**

Polis-halk işbirliğinin temeli olan güven duygusunu oluşturmada, polisin görev mesuliyeti ve hakimiyeti gelmektedir. Görev mesuliyeti görev sorumluluğunu, görev hakimiyeti ise mevzuat bilgisini ve görevini en iyi şekilde yapmayı gerektirir. Görev hakimiyetinden yoksun kişiye de halk güvenmemekte ve polisle işbirliğine

gitmemektedir. Polisin halkla işbirliğinden amaç, halka daha verimli hizmet götürmektir.

Polis-halk işbirliğini olumsuz etkileyen konulardan biri, görev esnasında polisin yetkisini kötüye kullanması gelmektedir. Polisin görevini kötüye kullanmasında, halkın en çok yakındığı konulardan birisi, polisin yetkili bulunduğu mıntıkasında, parasını ödmeden mal ve hizmet alması gelmektedir.

Polisin görevini kötüye kullanmada bir diğer konu, polisin yaptığı kontroller ve denetimler esnasında suç işleyen vatandaşlara cezasını vermek yerine, maddi mal, para veya hizmet sağlaması gelmektedir. Ceza Hukukunda rüşvet diye tabir edilen bu ve diğer suçlar, polis amirlerince çok sık denetim yapılması ve daha önemlisi mesleğe başlarken Polis Okullarında, meslekte de hizmet içi kurslarla personelin eğitiminin yapılması gerekmektedir.

Halkın yakındığı bir diğer konu, polisin görevini savsaklamaları olmaktadır. Bu sebeple, polis hizmet binasına gelen vatandaşlara mesleğe yaraşır nezaket ve ciddiyetle görevini yapması gerekmektedir.

### **3.7.1.1.5. İletişim Becerilerini Geliştirme**

İletişim; olumlu insan ilişkileri geliştirebilmenin, daha tatmin edici bir yaşam sürmenin, günümüzün rekabet, yoğun iş ortamında rakiplerden farklılaşmanın ve başarılı olmanın öncüsü konumundadır. İnsanların polis ile ilişkilerinin boyutu genel itibariyle sınırlı olmakta, bu ilişkiler sanık, tanık, mağdur yada dolaylı olarak herhangi bir şekilde yardım isteme şeklinde cereyan etmektedir. Polisin karşısında genci-yaşlısı, eğitimlisi-eğitimsizi, kadını-erkeği, kentlisi-köylüsü, bürokratu-memuru, işçisi-esnafı ile büyük bir kitle bulunmaktadır. Bu kitleyi oluşturan bireylerin yaşları, kişilik yapıları, eğitim düzeyleri, alışkanlıkları, değerleri, gereksinimleri, beklentileri birbirinden farklıdır. Polis sağlıklı bir iletişim kurarken bu farklılıkları göz etmek durumundadır(Fidan, 2001.978).

Görevi gereği, insanlarla daima iletişim içerisinde bulunan polisin iletişim yöntem ve becerilerini çok iyi bilmesi ve uygulaması gerekmektedir. Sözlü iletişim, polisin başarısının kaynağı olan halkla işbirliğinde çok önemli yer tutmaktadır. Halk, polisle kurduğu ilişki derecesine göre işbirliğine geçmekte ve yardımcı olmaktadır. Güzel

konuşma ve hitabet polis-halk ilişkilerinin başlangıcını oluşturan en önemli faktör olduğundan, polisin mutlaka güzel konuşma ve hitabet eğitiminden geçirilmesi gerekmektedir.

Halk tarafından yakınılan konulardan birisi de, polisin kabadayıvari ilişkilere girdiği, nezaket kabul edilen kelimeleri çok az kullandığı ifade edilmektedir.

Beden dilini de çok iyi bilmeli ve kullanmalı, vatandaşla ikili ilişkilerde empatik iletişime dikkat etmelidir. Empati, bir kişinin kendisini karşısındaki kişinin yerine koyarak, olaylara onun bakış açısıyla bakması, o kişinin duygularını ve düşüncelerini doğru olarak anlaması, hissetmesi ve bu durumu ona iletmesi sürecidir(Dökmen, 2000.135).

### **3.7.1.2. Kurum Açısından Etkin Olan Faktörler**

Kurum açısından etkin olan faktörler, kurum bazında hizmetin kurulması ve tesis donanım ve malzemelerine yönelik unsurları kapsamaktadır.

#### **3.7.1.2.1. Hizmetin Standartlaştırılması**

Hizmetin standartlaştırılması, tüm ülkede hizmetin işleyişinin ve davranış kalıplarının aynı olmasını ifade etmektedir. Vatandaşların yakındıkları konulardan birisi de, polis birimine gittiklerinde her polisin aynı oranda yardımcı olmadıkları ifade edilmektedir. Bu bağlamda vatandaşla birebir ilişkilerde nasıl tavır takınacakları, nasıl yardımcı olacakları bir standarda bağlanması, bu standardın dışına çıkıp, keyfi muamelede bulunanlara cezai işlem uygulanması gerekmektedir. Bu açıdan bu birimlerin gerek amirlerince içeriden, gerekse üstlerince dışarıdan sık sık denetimlerinin yapılması gerekmektedir.

Polis Teşkilatının da her ne kadar kar amacı gütmeyen bir kamu kuruluşu olsa da, başarı ve verimli çalışabilmesi için hizmetlerini müşteri memnuniyeti yönünde standartlaştırılması ve Avrupa Birliği sürecinde sık sık denetimlerinin yapılması gerekmektedir.

#### **3.7.1.2.2. Tesislerin Görünümü**

Alt yapıyı oluşturan araç, gereç ve binaların genel görünümü de, polis-halk işbirliğinde etkin olan faktörler arasındadır. Temiz, bakımlı ve en önemlisi çağın gereklerine uygun olarak alt yapı tesisleri ile donatılan Teşkilat, görüntüsü ile halka güven veren yerler arasına girmektedir. Halkın çekinmeden, gönül rahatlığı içerisinde ziyaret edebileceği tesisler halkın polise olan güvenini artırmaktadır.

Polis Teşkilatında tesisler açısından bir standart bulunmamaktadır. Bazı il ve ilçelerde emniyet bina ve tesislerinin halkın tüm ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde çağın standartlarına uygun olmasına karşın, bazı yerlerde ise bina ve tesislerin çok dar basık, havasız ve teknolojinin gerisinde olması polisin imajını olumsuz etkilemektedir.

### **3.7.1.2.3. Güven Duygusu Oluşturma**

Bir toplumda kuruluşlar, ortaklıklar, örgütler kurmak ve sürdürmek için insanların birbirlerine güvenmeleri gerekmektedir. Örgüt ve kuruluşların temelinde insanların birbirlerine güvenmeleri yatmaktadır.

155 Polis İmdat, 154 Alo Trafik uygulamalarının gün geçtikçe artması ve medya ile kurulan olumlu ilişkiler, halkın polise olan güvenini artırmaktadır. Bu durum polis görevini yerine getirirken halkın desteğini arkasına almasına neden olmaktadır. Bu da polisin kendisinden emin, başarılı, verimli çalışmasını beraberinde getirmektedir.

### **3.7.1.2.4. Kamuoyunu Bilgilendirmek**

Modern devletin gelişmesinin temel çizgilerinden biri, kamu yönetiminin faaliyetlerinin gittikçe artan bir önem kazanmasıdır. Bu gelişmenin sonucu olarak, bireyler ve gruplar, sürekli bir şekilde yönetimin fonksiyonlarıyla ve hizmetleriyle karşılaşmaktadırlar. Haberleşme, eğitim, sağlık, güvenlik, adalet ve savunma vb. gibi hizmetler devlet veya devletin yakın gözetimi altında özel teşebbüs tarafından yürütülmektedir. Önceleri hiç bilinmeyen bir çok faaliyet, bugün devletin ilgilendiği veya yoğun olarak düzenlediği alanlar haline gelmektedir.

Kamu yönetiminin genişlemesi, yapı ve işleyiş itibariyle karmaşık bir nitelik göstermesi, ayrıca günlük hayata artan orandaki müdahalesi etkin bir kamuoyu denetimini de gerekli kılmaktadır. Böyle bir denetim ise, yönetimin kendisini dışa açmasını, kamuoyunun, yönetimin eylem ve işlemleri hakkında bilgi sahibi olmasını,

kararların nasıl ve kimler tarafından alındığının bilinmesini gerektirir. Dolayısıyla, yönetilenlerin de elde ettiği bilgiler ışığında yönetime aktif katılabilmesiyle denetimin daha etkin hale gelebileceği ileri sürülmüştür(Eken,1994.24).

Halkın kamu hizmetleri hakkında bilgi edinmesi, bugün dünyanın birçok ülkesinde bir hak olarak kabul edilmekte ve bilgi edinme hakkından söz edilmektedir. Bu arada gizli kalması gereken, açıklanmasında sakınca bulunan bilgilerin de bulunabileceği savunulmaktadır. Yönetilenlerle yönetenler arasındaki ilişkilerin iyileştirilmesi, halkın bilgi edinme hakkına saygınlığın geliştirilmesine ve açıklanması gereken bilgilerle gizli kalması gerekenler arasında makul bir dengenin kurulmasına bağlı olacağı ileri sürülmektedir (Tortop, 1975.4).

Anayasanın 74. maddesine göre "Vatandaşlar, kendileriyle veya kamu ile ilgili dilek ve şikayetleri hakkında yetkili makamlara ve Türkiye Büyük Millet Meclisi'ne yazı ile başvurma hakkına sahiptirler. Kendileriyle ilgili başvuruların sonucu dilekçe sahiplerine yazılı olarak bildirilir, bu hakkın kullanılma biçimi kanunla düzenlenir." denilerek tüm vatandaşlara bu hak tanınmaktadır.

3071 Sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Yasa, vatandaşlarla yönetim arasındaki ilişkilerin ve güven duygusunun geliştirilmesi açısından önem taşımaktadır. Yasanın 7. maddesine göre; Türk vatandaşlarının kendileri ve kamu ile ilgili dilek ve şikayetleri konusunda yetkili makamlara yaptıkları başvurunun sonucu veya yapılmakta olan işlemin safahatı hakkında dilekçe sahiplerine cevap verilmektedir.

Güvenlik hizmeti sunan Polis Teşkilatının da, şeffaflaşması yolunda, yönetimin izlediği politikayı halka benimsetmesi ve faaliyetlerden halkı haberdar etmesi açısından kamuoyunu bilgilendirmesi gerekmektedir. Kamuoyuna yönelik faaliyet gösteren basın-yayın organları ilişkileri yönlendirmede ve bilgilendirme önemli yer tutmaktadır. Kamuoyunu oluşturma açısından bu tür birimlerle iletişimin sağlam temeller üzerine kurulması gerekmektedir.

Yapılacak hizmetler ile ilgili olarak kamuoyunun aydınlatılmaması, polisin halk tarafından yanlış anlaşılmasına neden olmaktadır. Polisin şeffaflaşması sürecinde görev ve hizmetlerle ilgili olarak tanıtıcı, bilgilendirici ve uyarıcı bilgiler sunması gerekmektedir. Bilgilendirilen halk, polisin yaptığı denetim ve operasyonlarının

gerekliğini, kurallara uyumun amacını ve polisin hizmet ve politikalarını kavramakta, sonuç olarak mevcut kurallara uyum sağlamada, uymayanların adalete tesliminde polise yardımcı olmaya hazır hale gelmektedir.

Özellikle hırsızlık, uyuşturucu madde kullanımı ve satımı, yankesicilik, dolandırıcılık, kalpazanlık ve buna benzer bir çok konuda halkın bilgilendirilmesi yoluna gidilmelidir (Wilson, 1972.).

### **3.7.1.2.5. Halka Görev ve Sorumluluk Vermek**

Görev ve sorumluluk vermek, halkın kendisine değer verildiği ve güvenildiği inancını arttırmakta işbirliği halkalarını güçlendirmektedir(Geç, “1995.81).

Polis Teşkilatı son yıllarda bazı konularda vatandaşa fahri müfettişlik vermek suretiyle bazı sorunların çözümü yoluna gitmektedir. Özellikle trafik sorununun çözümü konusunda trafik konusunda yeterli bilgiye sahip, sürücülük konusunda deneyimli kişilere fahri müfettişlik ünvanı vermek suretiyle trafik sorununu çözme yoluna gitmekte ve bu konuda da başarılı olduğu söylenmektedir.

Burada önemli olan husus, fahri polislik verilecek olan kişinin bu sıfatlara haiz, görevini de kötüye kullanmayacak kişilerden seçilmiş olmasıdır.

### **3.7.1.2.6. Medya Polis İlişkilerini İyi Tutmak**

Medya, büyük iletişim organları ve yayın organlarının bütününe verilen ad, başka bir ifadeyle; iletişim ortamı, iletişim araçları veya kitle iletişim araçlarının tümüdür(Türk Dil Kurumu, “Türkçe Sözlük”, 1998.1524).

Polis ve medya kuruluşları, toplumun daha güvenli çağdaş gelece ulaşabilmesi için vazgeçilmez iki unsur durumundadır. Medyanın kitleler üzerinde çok büyük ve yoğun etkisi bulunmaktadır.

Polis ve medya, yaptıkları görev gereği, kamu yararı anlayışıyla ayrılmaz kurumlardır. Her iki kuruluşun ortak paydası "kamu yararındır". Medya, çalışanlarının objektif habercilikten ödün vermelerine ve sorumluluk anlayışından uzaklaşmasına neden olmaktadır. Medya mensuplarının, çalıştığı yayıncı kuruluşun ticari amaç ve hedefleri

doğrultusunda görev yapmaya çalışmaları, yaşanan sorunların daha da zorlaştırdığı gözlenmektedir (Keleş, 2001. 86).

Polis ve medya kurumlarının ilişkilerinde yaşanan sorunların, kamu yararı anlayışı içerisinde çözümü için bu kuruluşların kurum bazında eleştirilere açık olması ve bu eleştirilerden gelen geri bildirimleri değerlendirerek, hizmet politikalarını değiştirmeleri gerekmektedir.

Polise düşen görev, görevini ülke çapında standartlaştırmak, kanun ve nizam çerçevesinde görevini harfiyen yerine getirmek ve bu görevleri yerine getirirken basınla da iyi ilişkiler içerisinde olmalıdır. Polisin görevi, devletin korunması, halkın güveninin sağlanması ve temel hak ve hürriyetlerin korunmasıdır. Polis bu görevleri yerine getirirken karşı koyanlara önce uyarma ile başlayan ve kademeli olarak artan sert önlemler alabilmektedir. Ancak bu görevler yapılırken, halkıyla ve medyasıyla kapalı kutu olmaktan çıkıp şeffaflaşması ve iç içe olması gerekmektedir. Basının polise karşı olumsuz tutumu diğer devlet memurlarından fazlasıyla çalışan polisi de olumsuz etkilemekle beraber, verim ve özgüven kaybına yol açmaktadır. Polisin her zaman halk tarafından medya dürbünü tarafından izlendiği bilinmektedir. Dürbünün arkasında halk bulunmakta ve halk polise medya dürbünü ile bakmaktadır. Bunun doğal sonucu olarak polis-halk ilişkilerini, polis-medya ilişkileri belirlemektedir (Aytaç, 1997.36).

Polis Teşkilatının takınması gereken tavırlardan bir diğeri eleştirilere açık olmasıdır. Basında yer alan haberlerin ve fotoğrafların büyük bir kısmı, polisin eğitim eksikliğinden kaynaklanan, tutum ve davranışlarda aşırıya gitme, görevi savsaklama, görevini kötüye kullanma gibi olaylardır. Bu gibi olayların çözümü, polislik mesleğine alınacak olan polis adaylarının iyi seçilmesi, görevlerini şahsi kin ve nefretlerden arındırılmış şekilde profesyonelce yapmaları gerekmektedir.

Medyanın, bir çok suçun failinin yakalanmasında ve suç ihbarlarında önemli rolü olmaktadır. Bu nedenle, medya ile polis arasında kamu yararı için kesintisiz bilgi akışı sağlanması gerekmektedir.

### **3.7.1.2.7. Polis-Halk-Adliye İşbirliğini Temin Etmek**

Suç ve suçlularla etkin mücadelenin yolu, cezaların arttırılmasıyla suçları ortaya çıkardıktan sonra en kısa zamanda yargı önüne çıkartıp yargılanmasını sağlamaktır. Bu yargılama sürecinde vatandaş olarak herkese birtakım görevler düşmektedir.

Ülkemizde, halkın kanun ve nizam hakimiyetinin tesisinde duyarlı olmamaları sorunu bulunmaktadır. Halkın polisle işbirliğine geçmeme sebepleri arasında, tanıklık yaptıklarında kendi başlarının da belaya girmesi korkusunun yer alması, halkın suçluları ihbarda etme ve onlarla mücadeledeki eğitimlerinin eksikliği, nemelazımcı bir tavır sergilemeleridir.

Bu konuda Anayasa ve diğer yasalarda suçlan ihbar ve şikayet hak ve ödevinin vatandaşlara iyi kavratılması, bu noktalardaki kanuni sorumluluğun yaygınlaştırılması ve vatandaşların ilk öğretim çağından itibaren eğitilmesi gerekmektedir (Şafak, 1995. 218).

Vatandaşların suç ve suçlulara karşı yardım ve yataklık etmemek ve karşılaştıkları, gördükleri ve duydukları bir kısım suçları devlete ve hükümet birimlerine haber verme yükümlülükleri bulunmaktadır.

Vatandaşın polisle işbirliğinde asıl sorun vatandaşın bilgilendirme ve yükümlülüklerini bilmemesidir. Polisle işbirliği neticesinde kendisine zarar gelmesinden korkmaktadır.

Toplumlarda en pahalı ve en uzun vadeli yatırım, eğitime yapılan yatırımdır. Bu tür yatırım ve masraflar, en erken on beş senede neticesini vermektedir. Sorumluluğunun bilincinde olan kişilerin oluşturduğu toplumlarda kural ihlal edenin fiili cezasız kalmamaktadır.

Halkın en çok yakındığı konulardan bir diğeri, vatandaş-polis işbirliği sonucu yakalanan suçluların adalete teslim edildikten sonra yargılama sürecinin çok uzun sürmesi yada yakalanan suçlunun serbest bırakılması olmaktadır. Bu durum karşısında adalete güveni azalmakta ve suçun aydınlatılması için yapılan yardımların boşa gittiği kanısına varılmaktadır. Sonuçta bu durumun faturasını mağdur ve dolayısı ile halk çekmektedir. Bu açıdan geciken adaletin adalet olmadığı gerçeğinden hareketle, yargılamanın her aşamasında polis, halk ve yargı birimlerinin işbirliğiyle, suçlarla mücadele ve yargılamanın çabuk gerçekleşmesinde toplumun her kesiminin

bilinçlendirilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda, her eğitim ve öğretim kurumuna ve özellikle yazılı veya görüntülü medya kuruluşlarına büyük görevler düşmektedir.

### **3.7.2. Polis Halk İşbirliğinde Yardımcı Faktörler**

Polis halk işbirliğinde yardımcı olan faktörlerin arasında 155 Polis İmdat ve 154 Alo Trafik hizmetleri gelmektedir. Bu servisler, son yıllarda giderek artan işlevleriyle, halkla polis arasında daha sağlam işbirliğinin oluşmasını sağlamaktadır.

#### **3.7.2.1. 155 Polis İmdat Hizmetleri**

Polisin genel olarak yürütmekle görevli olduğu konular arasında önleyici kolluk hizmetleri, iç güvenlik, asayiş, trafik hizmetleri gelmektedir. Polisin daha etkili çalışmasını ve halkın hemen yanı başında olduğunun bilinmesini sağlayan, bir diğer anlamda polise daha çabuk ulaşılabilir uygulamalara da ihtiyaç bulunmaktadır.

İhbarların tek tek incelenerek değerlendirilmesi, halkın bu servise ve polisin verdiği tüm hizmetlere olan güvenini artıracaktır. Bu tür bir iletişim ağının kurulması ve düzenli biçimde kesintisiz olarak işliyor olması, suçları önleyici ve olayların meydana gelmesinin ardından delillerin ve suç faillerinin tespiti açısından çok önemli faktör olma özelliğini taşımaktadır.

Genellikle başvuru konuları kavga, hırsızlık, gürültü, alkollü olarak çevreyi rahatsız etme, trafik kazası, şüpheli kişi veya araç, siyasal içerikli yayın dağıtma ve yazı yazma, mesken dokunulmazlığını ihlal, darp, silah kullanma, görevli memura karşı gelme, yaralama, şüpheli eşya veya paket, intihar girişimi, uyuşturucu madde ihbarı ve diğer yardım istekleri ve başvuruları gelmektedir (“Halkın Polis İmajı ve Polis-Halk Bütünleşmesinin Dinamik Araştırması”, 1991.43.).

#### **3.7.2.2. 154 Alo Trafik Servisi**

Trafik, yıllardır ülkemizde büyük bir problem olma özelliğini korumakta ve her geçen gün daha da üzücü bir hal almaktadır.

Dikkatsiz ve tedbirsiz araç sürücülerinin sadece kendi hayatlarını ve araçlarını değil, başkalarının da canlarını ve mallarını tehlikeye atmaktadır. Trafik kazalarının en büyük

sebebi, trafik kurallarına uymamakla ilgilidir. Kazaların azaltılmasının güvenli ve ekonomik yöntemlerinden birisi, sürücüleri trafik kurallarına uymaya zorlamaktır.

Polis, trafik kurallarına uyum ve uymayanları cezalandırmakla görevlidir. Bu görevi tek başına yapması imkansızdır. Bunun en önemli nedeni, hem trafik polisi sayısının eksikliği, hem de trafikte bulun her aracın başına bir polisin konmasının imkansız olmasından kaynaklanmaktadır.

Bu nedenle yapılması gereken görev, halk üzerinde oto-kontrol şuurunun oluşturulmasını sağlamaktır. Yani kurallara uymayan sürücülerin yine başka bir araç sürücüsü tarafından oto kontrolünün sağlanmasıdır. Halka bu konuda işbirliği sağlama için halkla iletişimi sağlayacak bir birimin mevcut olması gereklidir. Polis Teşkilatı, 154 Alo Trafik uygulamasıyla bu konunun çözümünü amaçlamaktadır.

154 Alo Trafik servisinin bir diğer işlevi de, herhangi bir kaza anında polise en kısa yoldan ulaşmak suretiyle, kaza sonucu yaralılara müdahale edilmesini ve hastaneye şevkinin yapılmasını, en kısa zamanda trafik polislerinin konuya el atarak trafik raporlarının tutulmasını, kaza sorumlusunun tespit edilmesini, yol, kaza nedeni ile kapanmış ise yolun açılmasını sağlamaktır.

### **3.7.3. Polis Halk İşbirliğini Destekleyen Faktörler**

Teknolojinin gelişmesiyle toplumun yapısında birtakım değişiklikler ve yenilikler yaşanmaktadır. Bu gelişmelere bağlı olarak klasik polislik anlayışında da değişim yaşanmakta, yerini halkla iç içe, iyi ilişkiler kuran toplum destekli polis almaktadır.

#### **3.7.3.1. Polisin Olumlu İmaj Yaratması**

Toplumsal desteğin sağlanması için gerekli en önemli unsurlardan birisi, halkın gözünde olumlu bir imaj oluşturmaktır.

İmaj, kamuoyunun bir kurum veya kişi hakkında edindiği olumlu veya olumsuz izlenim olup, halkın genel kanaatini yansıtmaktadır (Cooper, 1989. 243).

İmaj, kurumun kimliğini yansıtmaktadır. İmaj kavramı, Polis Teşkilatı için de ayrı bir önemi bulunmaktadır. Çünkü kamuoyu kurumların sahip oldukları imajlarına göre, o

kurumu faaliyetlerini desteklemekte veya tam tersine tutum sergilemektedir. Bu amaçla, hedeflenen imajını hem gerçekçi hem de kurumun amacını yansıtmaması gerekmektedir.

Polisin, dolayısıyla Türk Devletinin örgütlü güvenlik güçlerinin, toplumda meydana gelen bütün suç olaylarına karşı başarısı için, polisin halk gözündeki itibarının iyileştirilmesi ve güçlendirilmesi gerekmektedir (“Halkın Polis İmajı ve Polis-Halk Bütünleşmesinin Dinamik Araştırması”, 1991. 2).

Öncelikle halkın zihnindeki polis imajı, olumlu ve olumsuz unsurları, halkın polisle bağlantı kurmama sebepleri, vatandaşın sorunları ve endişeleri, polisin görev yaptığı bölgede meydana gelen suç ve nedenleri ve başa çıkabilme yöntemleri, polisin halkla veya halkın polisle ilişkilerinde engeller araştırılmak suretiyle tespit edilip, polisin halkın gözündeki güven imajının korunması ve daha iyi hale getirilmesi için, tespit edilen sorunların çözümlenmesi gerekmektedir.

Kamuoyunda polisin imajı, döven, rüşvet alan, öfkeli, kaba davranan şeklindedir. Polisin bu kötü imaja sahip olmasının arkasında Türk toplumunun kültürel gerçeği, yani kamuoyunun polise bakışı ve kamuoyundaki polis imgesi yatmaktadır (Doğan, 2001.738).

Türkiye'de kamuoyunun sesi olduğu ileri sürülen medyanın, sesi olduğu toplumsal kurumlar olan eğitim, siyaset, hukuk, ahlak gibi kurumların sesi rolünü üstlenmesi, ülkede zaman zaman değer kargaşasına yol açmaktadır. Bu açıdan bakıldığında polisin, kamuoyunda sahip olduğu kültürel arka planının oluşmasında en etkili faktör medya olmaktadır.

Kamuoyunda polisin sahip olduğu imajın arka planındaki bir diğer faktör, Polis Teşkilatı'nın şahıs bazında kişiselleştirilmesi, kişilerin hatalarının tüm kuruma mal edilmesi olmaktadır.

### **3.7.3.1.1. Kamuoyunda Polis İmajını Etkileyen Faktörler**

Kamuoyunda polis imajını etkileyen unsurlar iç ve dış faktörler olmak üzere iki grupta toplanmaktadır.

#### **3.7.3.1.1.1. İç Faktörler**

### **3.7.3.1.1.1.1. Polisin İç İmajı**

Polis ait olduğu çağın ve ait olduğu toplumun sorunlarını çok iyi çözmesi gerekmektedir. Yani polis, çağın sorunlarını ve bu çağın insan ve toplumdaki beklentilerini çok iyi belirlemesi gerekmektedir. Bu durum, geçmiş ve bugünü dikkate alarak geleceğin öngörülmesini ifade etmektedir.

Türkiye'de polisin ait olduğu çağın temel sorunları karşısındaki hazır bulunuşluk düzeyi yeterli görünmemektedir. Bu durum, ortaya çıkan sorunların polis tarafından aynı kalıpta görülmesi ve değerlendirilmesine neden olmaktadır (Doğan, 2001. 740).

Polisin geleceğe, olası toplum modeline hazırlanması ve toplumun bugün yaşadığı sosyolojik gerçeğini ihmal etmemesi gerekmektedir.

Türk polisinin mevcut uygulamaları ve hedefleri, bugünden geleceğe bakışı yerine, gelecekte bugüne bakışı göz ardı ederek yapılan çalışmalar şeklindedir.

Modern devletin temel amacı, vatandaşların kişisel bütünlüklerine önem vererek onların toplumsal konumlarına ve görevlerine göre çağdaş önlemler alarak, gelişmelerine katkıda bulunmaktır. Polisin bu sürece katkısı modern araç ve gereçlerle donanması kadar, eğitim ve kültür düzeyinin de çağdaş standartlara ulaşmasıyla mümkün olmaktadır.

### **3.7.3.1.1.1.2. Eğitim Sorunu**

Türk polisinin toplum içerisinde görünen yüzü deyince akıllara gelen, karakol, çevik kuvvet ve trafiktir. Teşkilatın çoğunluğunu teşkil eden başta bu birimlerin, diğer birimlerle beraber, belirtilen çağdaş eğitim ve kültür düzeyi standartlarını yakalaması önem kazanmaktadır. Eğitim sorunu, sadece Polis Teşkilatının sorunu olmayıp, tüm toplumun değerlerinin ve kültürünün bir yansıması olmaktadır.

Polis memurlarının eğitimlerinin yetersiz olduğu, çoğu kesimlerce kabullenilen bir gerçek olmaktadır. Eğitimin çoğunlukla teorik düzeyde kalması ve öneminin yeterince kavratılmaması, adayların alt yapılarının zayıflığı ve diğer nedenlerle eğitim yeterli olmamaktadır (Fidan “Ülkemizdeki Polis İmajı ve Bunun Oluşmasına Sebepler”, 2001.707). Bunun yanında meslek içi eğitimler, gerçek amaçlarından ziyade usulün

yerine getirilmesi şeklinde yapılmaktadır. Bu sonuçlar da polislerin eğitimsizliği imajını beraberinde getirmektedir.

#### **3.7.3.1.1.1.3. Motivasyon Sorunu**

Kalıcı güdüleme kişinin içinden kaynaklanmaktadır. Bu nedenle personelin içsel güdülenmesinin artması gerekmektedir.

En önemli motivasyonun, "başarının takdir edilmesi" olduğu gerçeği, Polis Teşkilatınca yeterince bilinmemekte, çalışanın takdir edilmeyişi, çalışan ve çalışmayan herkesin aynı statüde tutulması, personelin olumlu çabalar gösterme gayretine engel olabilmektedir. Bu açıdan personelin içsel güdülenmesini sağlayan mekanizmaların harekete geçirilmesi gerekmektedir.

#### **3.7.3.1.1.1.4. Toplumdan Uzaklaşma**

Genel olarak polislik mesleği, kısa yoldan, kısa süreli kurslar sonunda kazanılan ve diğer mesleklere oranla bir yaşam garantisi veren bir meslek olduğu için seçilmektedir.

Mesleğe giren bu polisler, sanayileşmenin getirdiği sorunlarla şekillenen kasaba ve kentlerde görev yapmaktadır. İçsel güdülenme ile mesleği seçenler çok az sayıda bulunmaktadır. Mesleğe isteyerek giren idealist kısım da, zamanla diğerlerine benzemekte, ideallerini yitirmekte ve bunun sonucunda bazı personelin, mesleğin ayrıcalıklarını sınırsız bir şekilde kullanma davranışı geliştirdikleri gözlenmektedir. Böylece toplumdan uzaklaşma olmakta, meslek disiplin ve terbiyesinden uzaklaşma ile oluşan bu tür davranış kalıpları, çoğu zaman personelin kişilik özelliklerinin önüne geçebilmektedir. Bu olumsuz tutum, halk tarafından ölçsüzlük, saygısızlık, eğitimsizlik, güvenilmezlik gibi olumsuz davranış şekilleri olarak algılanmaktadır.

Toplum tarafından böyle bir bakış açısı ile algılanmak, personelin halka olan sevgisini ve güvenini olumsuz etkilemekte, personelden gelen güvensizlik, halktan uzaklaşmayı, yakın çevre ve meslektaşlarından başka kimseye güvenmemeyi beraberinde getirmektedir.

#### **3.7.3.1.1.1.4. Otoriter ve Sert Davranma Gerekliği**

Şiddete varan zor kullanma, örgütlü toplumlarda devletin tüzel kişiliğinin bir ayrıcalığı olmaktadır. Devlet zor kullanma yetkisini, Anayasa ve yasalar çerçevesinde görev verilmiş kamu görevlileri eliyle kullanmaktadır. Polis, devletin zor kullanma yetkisini, yasaların izin ve görev verdiği ölçüde kullanan en önemli kamu kuruluşlarından birisidir.

Bazı zor kullanma yetkileri de, emniyet mensuplarınca yerine getirilmektedir. Bu yetkileri kullanırken polis, istem dışı veya insanın doğasından kaynaklanan birtakım davranışlar geliştirmektedir. Bu davranışlar, öfke, sinir, heyecan, telaş ve saldırganlık türü davranış şekillerinin çeşitli biçimleri şeklinde ortaya çıkmaktadır. Tüm gün ve tüm meslek yaşamı boyunca sorunlu insanlarla ve sevimsiz konularla uğraşmak zorunda kalan personelde, bu davranış şekilleri gitgide refleks ve alışılmış davranış kalıpları halini alabilmektedir (Fidan “Ülkemizdeki Polis İmajı ve Bunun Oluşmasına Sebepler”, 2001. 709). Personel zamanla, insanlarla iletişimde belirli ölçüde sert ve ciddi yüz ifadesi ve sertliğin bir gereklilik olduğuna varmaktadır.

Evrensel hukuk normlarının tam olarak oturmadığı ve bireylerin hak ve özgürlüklerine yeterince sahip çıkılmadığı toplumlarda, kamu kurumları da olması gerekenden farklı görevler üstlenmektedirler. Kurumların ve görevlilerin saygınlığı, otoriteleriyle ölçülür hale gelmiştir. Hukuksal yöntemlerin insanların gereksinimlerini tam karşılayamadığı, hukuk mekanizmalarının etkinliğinin yavaş işlediği toplumlarda, toplum kendi hukukunu kendi geliştirmektedir. Böyle toplumlarda bazı kesimler, oluşan organize suç şebekelerinden problemlerin çözümü için medet ummakta, polisten de görevlerini yerine getirirken benzer şekilde, hukuk dışı ve pratik çözümler üreterek sonuca ulaşmasını beklemektedir (Fidan, 2001.709).

Polisin, çoğu zaman uzun zaman ve büyük gayret gerektiren bir çok görevinde, sert ve otoriter imajını kullanarak daha pratik ve elverişli sonuçlara ulaştığı da görülmektedir. Sorumlu olduğü alanda arzuladığı düzeni, tertibi ve asayişü bu şekilde daha da kolay sağladığı görülmektedir. Günümüzde kurumların imajlarını çağın gereklerine uydurma çabaları devam ederken, bazı kurumların eski imajının getirdiği kolaylıklardan faydalanmaya devam etmeye çalıştıkları görülmektedir. Polisin sahip olduğü problemlerin birisinin arkasında da bu olgu yatmaktadır.

Yasaların yaptırımlarının yeterince etkili olmadığı toplumlarda kamu kuruluşları ve vatandaşlar kendi hukuklarını geliştirmekte, Polis Teşkilatı mensupları da zaman zaman bazı durumlarda davranış şekilleri geliştirebilmektedir. Ancak toplum, zamanla değişince, insanların da kamu görevlilerinden beklentileri de değişmektedir. Kurumlar da bu hızlı değişime birden uyum refleksi göstermede gecikince, imaj sorunlarının yaşanması kaçınılmaz olmaktadır. Polisin bu değişim ve dönüşüme uyum sürecinde, eski usul ve yöntemleri bırakması gerekmektedir.

### **3.7.3.1.1.1.6. Poliste Yetki ve Kullanım Sorunu**

Yetki “yap yada yapma” şeklindeki emir verme gücüdür. Yasalarla sınırları çizilmiş yetkiler uygulanırken, uygulayıcı önemli bir işleve sahiptir. Hukuk normlarının tam olarak yerleşmediği, toplumlarda, yasa uygulayıcıların yasayı algılama, yorumlama ve uygulama süreçlerinde farklılıklar gözlenmektedir. Bu toplumlarda, devlet otoritesinin kullanım yetkisinin kullanana, idare edilenler üzerinde önemli güç verdiği görülmektedir. Bu gücün farkında olan uygulayıcılar gücü asıl içeriğinden ayrı olarak, kendileriyle özdeşleştirmekte, bireysel bir güç haline getirebilmektedirler. Böylece yasalar, yasa uygulayıcıların genel kapasiteleri çerçevesinde yorumlanıp uygulanmakta, yetkiyi kullananlar hoşgörüsüz makam sahipleri olmakta, işler olduğunca ağır ve aksak işlemektedir. Sonuç olarak, iş sahipleri işlerinin yokuşa sürüldüğünden, "bugün git yarın gel" anlayışına maruz kalmakta, işlerinin önce güçleştirilip, sonra rüşvetle basitleştirildiğinden ve devlet dairelerinin hantallığından bahseder hale gelmektedirler (Fidan, 2001.710).

Bu şekilde yetkinin kullanımı suiistimal edilmekle, kamu görevi, bir ayrıcalık olarak görülmektedir. Devletin içinde olmak, onun gücünden, kudretinden, nimetlerinden, avantajlarından yararlanmak anlamına gelmektedir. Bu genel olumsuzluklar, halkın da büyük çoğunluğu tarafından aksi düşünülemez bir olgu olarak algılandığı sürece, bu anlayış giderek pekişmekte, rüşvet kurumsallaşmakta, bu döngü bir türlü kırılmamaktadır.

Polis Teşkilatı da bu yapılanmadan ayrı olarak düşünülmemektedir. Bu sebeplerle, insanların günlük yaşamlarını ve bireysel haklarını doğrudan etkileyen görev ve yetkilerle donatılmış Polis Teşkilatı, işleyiş ve yetki kullanımı açısından en çok eleştirilen kurumlar arasında olmaktadır.

### **3.7.3.1.1.2. Dış Faktörler**

#### **3.7.3.1.1.2.1. Gelenek ve Görenekler**

Polisi, devletin somutlaşmış şekli olarak gören gelenek, polis karşısında belirgin bir korku ile birlikte mesafeli bir yaklaşımın benimsenmesine neden olmuştur.

Halkın polise karşı bilgi verme eksikliği, polis-halk ilişkilerinde arzu edilen seviyede karşılıklı güven ve desteğin sağlanamamasının en önemli sebebi olarak ortaya çıkmaktadır. Geleneğin kültür boyutu da, "bana dokunmayan yılan bin yaşasın" düşüncesiyle bu mesafeyi pekiştirmektedir. Bunun yanında polisin meydana gelen olaylar karşısında kayıtsız ve ilgisiz kalması ve polisin vatandaşlara karşı olumsuz tutum ve davranışlar sergilemesi bu mesafeyi daha da artıran bir anlayış olmaktadır.

#### **3.7.3.1.1.2.2. Medya**

Reyting kaygısını daima ön planda tutan medyanın objektif bir polis imajı üretmesi beklenmemektedir. Gazetelerde polisin ve polisin görevlerine ilişkin haberler esas alınarak yapılan incelemelerde bu haberlerin cinayet, hırsızlık, intihar gibi konularla, polisin kaçakçı ve mafya ilişkilerine girdiği gözlenmektedir. Bunun yanında polisin eğitimi, çağa uygun yaptığı teknolojik atılımlar, görevinde gösterdiği özverili davranışlar sıradan haberler kategorisinde yer aldığından bu gibi haberlere nadiren rastlanmaktadır.

Medyanın tanıtımından çıkan polis imajı, argo deyimleriyle "aynasız", korkulan, çekinilen, kavgacı, güçlüden yana bir imaj olmaktadır.

Her basın kuruluşu kendi çıkar ve bakış açısına göre polisi ve polisliği değerlendirmekte, gazete sayfalarına ve televizyon ekranlarına çıkarmaktadırlar. Bunun sonucu olarak toplum, tam olarak polisin ne olduğu konusunda kavram kargaşası yaşamaktadır (Kaya, 1996. 64).

Polis ile medyanın birbirine karşı daima ön yargılı olduğu gözlenmektedir. Aslında toplumsal düzenin kurulmasında ve toplumsal şuurun oluşturulmasında çok önemli vazifeleri bulunan ve bu görevlerin yerine getirilmesinde kolektif çalışma sorumluluğu bulunan bu iki önemli kurumun birbirlerine karşı besledikleri ön yargıları kısa zamanda gidermeleri gerekmektedir.

### **3.7.3.1.1.2.3. Siyaset**

Polis kamu gücünün temsilcisidir. Polisin vatandaş ve üçüncü şahıslar katındaki imajı, bu gücün yani siyasal sistemin imajı anlamına gelmektedir. Siyasetin polisle ilgisi siyasilerin kendilerini bizzat yürütmenin sorumlusu görmeleriyle belirginleşmektedir. Uzun yıllardan beri polis, atamalardan icraatlara kadar geniş bir alanda siyasilerin müdahale alanı olmaktadır. Bunun en önemli sebebi, Polis Teşkilatının sahip bulunduğu merkeziyetçi yapısıdır. Polis Teşkilatı merkezileştikçe bu türlü baskı ve müdahalelerin ağırlaşma ihtimali artmaktadır.

Yapılan araştırma sonuçlarında siyasetin polis üzerindeki baskısı önemli bir boyut olarak ortaya çıkmaktadır (“Personel Gözüyle Teşkilatın Problemleri ve Çözüm Önerileri”, 2000.18). Siyasetin polis üzerindeki baskı ve müdahalesi, Teşkilatın personel yapısında ve mesleki motivasyonunda psikolojik ve manevi dalgalanmalara neden olmaktadır. Bu nedenle polis üzerindeki siyasi müdahaleler, kamuoyundaki olumsuz polis imajının en önemli nedenleri arasında bulunmaktadır.

Siyasilerin baskılarıyla ceza mahiyetinde yerleri değiştirilmekte ve disiplin cezası uygulanmaktadır. Bunun doğal sonucu olarak, personel kendisini sahipsiz görmekle beraber, personel üzerinde çok büyük bir hayal kırıklığı ve motivasyon kaybına neden olmaktadır.

Bu gibi haberlerin basına yansması sonucunda da, polisin güç karşısında geri adım atması söz konusu olmaktadır.

### **3.7.3.1.1.2.4. Polisin Olumsuz İmaj Yaratması**

Polis Teşkilatında olumsuz imaj oluşturmaya neden olan faktörler, yalnızca polise ait olmamakla birlikte, tüm toplumun ve kurumların az gelişmişliğinden kaynaklanan ortak sorunlar olmaktadır.

Halkla ilişkilerin istenilen düzeye getirilmesi için, örgüt ile dış kurumlar arasında katılımcı bütünleşmenin sağlanması gerekmektedir. Personelde davranış değişikliği oluşturma en etkili yolu, onları inandırmak ve ikna etmektir.

Polis Teşkilatında olumlu imaj oluşturmak için, yapılacak çalışmalarda hizmet kalitesi açısından beklenen hizmetlerin, yasaların verdiği görev ve yetkiler çerçevesinde,

gereksinimleri tam karşılayacak şekilde sunulması gerekmektedir. Teşkilat, hizmetleri yerine getirirken, fiziksel ve toplumsal çevrenin koşullarını göz önüne alarak hizmet üretmesi ve toplumsal sorumluluğun bilinci içerisinde, etik kurallarına uygun olarak davranması gerekmektedir.

Tüm bu faaliyetleri yaparken, tanıtım ve halklı ilişkiler programları ile personeline ve dış çevreye düzenli ve planlı bir şekilde bilgi aktarması sağlanmalıdır. Polis Teşkilatının yeterince tanıtılması için, kurumun amaçları, çalışma prensipleri, görev ve hizmet sınırları, toplumdan beklentileri doğru zamanda, doğru yerlerde, doğru yöntemlerle tanıtımının yapılması gerekmektedir.

Bunun yanında, eski olumsuz imajla bütünleşmiş unsurlar gözden geçirilerek, bunlar içerisinde örgüte yeni bir görünüm kazandırabilecek değişiklikler yapmak gerekmektedir.

Kurumun tüm varlığıyla, gerçekçi bir yapıda ele alınması ve olumsuz imajın sebepleri olan eksikliklerin ve giderilmesi gereken sorunların tespiti yapılmalıdır. Tespiti yapılan bu sorunların eylem stratejisi belirlendikten sonra, kararlılıkla bu stratejinin hayata geçirilmesi ve değerlendirilmesinin yapılması gerekmektedir.

Kamuoyunda olumlu izlenim oluşturmanın temel kuralı davranışlarda, tutumlarda, verilen hizmette tutarlı olmaktır. Polis de tutarlı olmak zorundadır. Polis tutarlılığı mesleki gelenekle birlikte yasalara, kurallara, toplumsal düzene olan bağlılığındaki tutarlılıkla ölçülmektedir. Vatandaşlarla yüz yüze olan ilişkilerinde nazik, kibar, yardımsever, hoşgörülü, empatik ve aynı zamanda meslek ahlakına yaraşır bir ciddiyet içerisinde olması beklenmektedir.

Polisin tutarlılığında asıl aşılması gereken konu, herkese eşit ve hakkaniyet prensibi içerisinde davranması ve muamele etmesidir. Eşitliği ve hakkaniyete dayanmayan, davranışlarda tutarlı olunmayan bir isim, polise olumlu imaj ve prestij kazandırmamaktadır. Polisin görevinde hakkaniyet ve eşitlik prensibi ile daima tutarlılık içerisinde standart hizmet vermesi, olumsuz polis imajını zamanla silecektir.

### **3.7.3.2. Bilgisayar Teknolojisi Kullanılması**

Dünyada yapılan her türlü faaliyetler tamamen teknolojik gelişmelere dayalı olarak devam etmektedirler. Bu teknolojik gelişmelere ayak uyduran kurum ve kuruluşlar

teknolojiye ayak uydurduğu nispete ayakta durabilmekte ve başarısının devamını sağlamaktadır. Devletin verdiği temel hizmetlerden olan güvenlik, sağlık, eğitim teknolojiye ayak uydurmadığı zaman verilen hizmet, hizmet olmaktan çıkmakta, vatandaş için zulüm halini almaktadır. Bu anlayıştan hareketle, devletin temel unsurlarından olan güvenliğin de bilgi toplumuna geçiş sürecinde, hizmet açısından hantallaşmadan gerekli saygınlığı kazanabilmesi için, günümüzün teknolojisinden en üst seviyede yararlanması gerekmektedir (Çankaya 2001. 230).

Yeni teknolojik gelişmelere paralel olarak suç teknikleri de değişmekte, suç çeşitleri artmakta ve yeni suç türleri ortaya çıkmaktadır. Teknoloji çağı olduğu günümüzde değişen suç tipleriyle beraber suçların önlenmesi, meydana gelen olayların aydınlatılması ve suçlularla mücadelede gelişen teknolojik imkanların kullanılması Polis Teşkilatı için de zorunluluk haline gelmektedir.

Günümüzde suçluların bile tüm teknolojik imkanlardan yararlanarak suçları işlemeleri olgusu, polis için teknolojinin önemini daha da arttırmaktadır (Sayı, 2000.781).

Teknoloji eğitimi ve öğretimi eğitim kurumlarında öncelikli sırayı almaktadır. Teknolojik yenilik ve imkanların teşkilatta kullanılması ile birlikte polisin halka sunduğu hizmetlerde zaman, personel, araç-gereç ve finansal tasarruf ülke ekonomisine de önemli katkı sağlanmaktadır.

### **3.7.3.3. Toplum Destekli Polisliği Tesis Etmek**

Toplum destekli polislik anlayışı halkla beraber sorunların çözümüne inmeyi hedefleyen modern anlayış olmaktadır.

Suçların sadece polisin önlem ve tedbirleri ile önüne geçilmesi mümkün olmamaktadır. Bu nedenle, tüm ve halk ve devlet kesimlerinin işbirliği ile suçtan ve şiddetten arındırılmış toplum yaratılabileceği vurgulanmaktadır. Bu anlayış, ailelerin eğitimi, gençliğin spor ve sanat programları ile eğitimi, toplum kuruluşlarından iş ve meslek grupları, sivil toplum örgütleri ve gönüllü kuruluşların desteğinin kazanılması ve polis halk işbirliği gibi çalışmalarla toplumun her kesimine sorumluluk sağlamaya çalışmaktadır.

Polis, gerek sayı gerekse kaynak bakımından suçlarla mücadelede yetersiz kalmaktadır. Suçlarla mücadelede başarılı olabilmenin şartı, halkın da katılımınının sağlanması olmaktadır.

Bu amaçla suçların yoğun olduğu bölgeler tespit edilerek problemin sebeplerinin belirlenmesi gerekmektedir. Bu anlayışa göre bireylerin zihinlerindeki suç işleme düşüncelerinin ortadan kaldırılması söz konusu olmaktadır. Klasik suç önleme yöntemleri, caydırıcılığı, suç işleme olasılıklarını azaltmayı veya ortadan kaldırmayı planlamaktadır. Toplum destekli polislik, polis halk ilişkileri programlarının daha kapsamlı hale getirilmiş şekli olmaktadır (Bahar, 2000.148).

Esas olarak toplum destekli polislik, vatandaşlarla daha iyi ilişkiler kurmayı, suçtan mağdur olma korkusunu azaltmayı ve suç oranlarını azaltmayı hedef almaktadır. Toplum destekli polis anlayışında polisin topluma daha da yaklaşması, içi içe olması hedeflenmektedir. Gençlere yönelik sportif ve sosyal etkinlikler düzenlenmesi, karakter gelişimi programları ve eğitim programları, toplum destekli polis uygulamalarının örneklerindedir.

Değişen toplumun bilgi toplumu olma yolunda istek ve şikayetleri de değişmektedir. Bu anlayışla, polisin hedefi değişmekte, halkla iç içe, halkla işbirliği yapan, sorun çözen, vatandaşların sorun ve endişeleriyle ilgilenen polislik anlayışına dönüş başlamaktadır. Türk polisinin de, klasik polislik anlayışından sıyrılarak toplum destekli polislik anlayışını sağlaması yolunda, en başta kurum kültüründeki yenilenmeyle ve yapısal değişikliklerle bu değişikliğe gitmesi ve tüm toplum kurum ve kuruluşlarıyla işbirliği içerisinde bulunması gerekmektedir.

## **4. BÖLÜM:HALK-POLİS KARŞILAŞMASINDA STRES FAKTÖRÜNÜN POLİS ÜZERİNDEKİ ETKİLERİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK UYGULAMA**

Araştırmanın bu bölümünde, polis-halk karşılaşmasında stres faktörünün tespiti için stad uygulaması yaparak, seyircilere yönelik hazırlanan anket aracılığıyla elde edilen verilerin analizi sonucunda ortaya çıkan bulgular ve yorumlar yer almaktadır.

### **4.1.YÖNTEM**

Bu bölümde, araştırmanın evreni ve örnekleme, veri toplama aracı, sayıtlı ve sınırlılıklar, varsayımlar, toplanan verilerin analizi ve istatistiksel çözümlenmeleri yer almaktadır.

#### **4.1.1. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme**

Araştırmanın evreni Ankara 19 Mayıs Stadına 2006 yılı Aralık ayında maç izlemek için giden halktır. Örnekleme, evren üzerinden rastgele seçilmiş olan, evrenin özelliklerini yansıtan 117 kişi oluşturmaktadır. Örneklemin evreni temsil edeceği varsayılmıştır.

#### **4.1.2. Sayıtlı**

Denekler anketi gerçek kanılarına göre cevaplandırmıştır. Anket geçerli ve güvenilirdir. Uygulanan istatistik teknikler ve elde edilen veriler araştırmanın amacına ulaşması için yeterli kabul edilmiştir.

#### **4.1.3. Araştırmanın sınırlılığı**

Anket Ankara ilindeki 19 Mayıs Stadında 2006 yılı Aralık ayında yapılan Ankaragücü maçlarını izlemek için stada giden halktan tesadüfi örneklem yoluyla rastgele seçilen 117 kişiyle sınırlıdır.

#### **4.1.4. Varsayımlar (Hipotezler)**

- Futbol maçlarını izlemek için stada giden halk, daha çok 15-25 yaş gurubunda ve erkeklerden oluşmaktadır.
- Futbol maçlarını izlemek için stada giden halkın maç sırasında yaşadığı şiddet olayları, stadlarda görev yapan polislerin stres düzeylerine etki etmektedir.
- Amigoların davranışları maç esnasında halkın davranışlarını olumsuz etkilemektedir.
- Polislik mesleği belirli bir hizmet standardına ulaşamamıştır ve polis halkla ilişki kurmakta zorlanmaktadır.
- Polislerin genel olarak eğitim kalitesi düşüktür, ekonomik durumları günün yaşam koşullarında düşüktür, çalışma şartları ağır olduğu için dolayısıyla hizmet kalitesi düşüktür.
- Polislerin tutum ve davranışları şiddeti körüklemektedir.

- Kişilik yapısındaki şiddet eğilimi, medyanın yanlış yönlendirmeleri, stadyumda gerekli fiziki ve güvenlik standartlarının yeterince sağlanamaması taraftarlar arasındaki şiddet olaylarını arttırmaktadır ve bu durum polisin iş yükünü ve stresini arttırmaktadır.
- Polisin görev anındaki stresleri halka olumsuz yansımaktadır.

#### 4.1.5. Verilerin Toplanması

İlgili literatür taranmıştır. Bu çalışma, polis-halk karşılaşmasında yaşanan stres faktörünü belirlemek için gerekli verilerin doğrudan elde edinilebileceği düşünülen kaynakların taranması ile elde edilen verileri ve bu verileri destekleyecek farklı kaynaklardaki bilgileri temel almaktadır. Standart normlara uyularak hazırlanmış 40 sorudan oluşan ankette; kişisel bilgiler, maçtaki kültür yapısına ilişkin poliste stres oluşturabilecek stres kaynakları hakkında sorular, stadlarda yaşanan şiddet olaylarının sebeplerine ilişkin sorular, polislik mesleğine halkın bakış açısını tespit etmek için sorular, polislerin görev anındaki streslerinin halka yansıyor yansımadığına ilişkin sorular, polis-halk ilişkilerinin tespitine yönelik sorular yer almaktadır.

#### 4.1.6. İstatistiksel Çözümleme

Anket yardımıyla toplanan veriler frekans dağılımı, aritmetik ortalama ve yüzde kullanılarak çözümlenmiştir. Çözümlenen veriler tablolaştırılarak araştırma amaçları doğrultusunda açıklanmış ve gerektiğinde tablolar birleştirilerek yorumlanmıştır.

### 4.2. Araştırma Sonunda Elde Edilen Bulguların Değerlendirilmesi Ve Çözüm Önerileri

#### 4.2.1. “Cinsiyetiniz Nedir?” Sorusuna İlişkin Verilen Cevapların Cinsiyete Göre Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler

**Tablo-2 Deneklerin Cinsiyete Göre Dağılımı**

CİNSİYET	FREKANS	YÜZDE
BAYAN	11	9,4
ERKEK	106	90,6
TOPLAM	117	100

**Değerlendirme:** 117 denek; 11 bayan ve 106 erkekten oluşmaktadır. Futbol seyircisinin, hemen hemen tamamını erkekler oluşturmaktadır. Bayan seyirci yok denecek kadar azdır.

**Sonuç:** Futbol daha çok erkek seyircilerin rağbet gösterdiği bir spor dalıdır. Bu durum, erkeklerin stadyumda daha rahat hareket etmelerini sağlamaktadır.

**Öneriler:** Bayan seyircilerin dikkatini futbola çekerek, futbolun yalnızca erkeklerin ilgilendiği bir spor dalı olmasını önlemek gerekmektedir. Bunu için bayanlara bedava bilet imkanı sağlanabilir.

#### 4.2.2. “Yaşınız Nedir?” Sorusuna İlişkin Verilen Cevapların Cinsiyete Göre Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler

**Tablo-3 Deneklerin Yaş ve Cinsiyete Göre Dağılımı**

YAŞ/ CİNSİYET	15 YAŞ ALTI	15-20 YAŞ	21-25 YAŞ	26-30 YAŞ	31-35 YAŞ	36-40 YAŞ	41 YAŞ VE ÜSTÜ	TOPLAM
YÜZDE %	-	23,1	25,6	11,1	6	10,2	24	100
BAYAN	-	2	4	3	-	-	2	11
ERKEK	-	25	26	10	7	12	26	106
TOPLAM	-	27	30	13	7	12	28	117

**Değerlendirme:** Maça giden bayanlardan en çok rağbet gösterenlerin yaş aralığı, 21-25 yaş aralığıdır. Erkeklerde ise, 21-25 yaş ve 41 yaş ve üstü yaş aralığıdır. Genel olarak değerlendirdiğimizde, 117 denekten % 25’i 21-25 yaş, % 23’ü 41 yaş ve üstü, % 23’ü ise 15-20 yaş aralığındadır.

**Sonuç:** İster bayan ister erkek olsun, daha çok 21-25 yaş aralığındaki bireyler maç izlemeye stada gitmektedir. 41 yaş ve üstü yaş aralığındakiler de stadda maç izlemeye rağbet göstermektedir. Görüldüğü gibi gençler futbol maçlarına daha fazla ilgi göstermektedir. Bunun pek çok nedeninden bahsedilebilir. Futbolun cazibesi ve çekiciliği, hemen hemen her kuşağı etkisi altına almıştır. Fakat gençleri daha çabuk ve kolay etkisi altına almaktadır. Bunlarda, bağlılık ve taraftarlık, daha dikkat çeken bir özellik olarak karşımıza çıkmaktadır. Gençlik dönemleri, kişilerin en problemleri dönemleridir. Bu dönemde karşılaşılan problemlerin bazıları, geleceğe dönük kaygılarla ilgilidir. Gençlerin genellikle bu problemlerden uzaklaşmak, stresten kurtulmak ve kendi arkadaş çevresini oluşturmak amacıyla, maçlara gittiği söylenebilir. 40 yaş sonrasında ise, maç izlemeye stada gitmek, hobi olarak görülmektedir.

**Öneriler:** Kitlelere hitap eden bir spor dalı olan futbolun her yaş grubu için sevilen bir spor dalı olması sağlanabilir. Bireylerin bu sporu severek izlemesi için gerekli stad ve güvenlik

koşulları ile futbol kültürünün oluşması için yetkili merciler, üzerine düşen görevi yerine getirmelidir.

#### 4.2.3. “Öğrenim Durumunuz Nedir?” Sorusuna İlişkin Verilen Cevapların Cinsiyete Göre Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler

**Tablo-4 Deneklerin Öğrenim Durumuna Göre Cinsiyet Dağılımı**

ÖĞRENİM DURUMU/ CİNSİYET	OKUR-YAZAR DEĞİL	İLK OKUL	ORTA OKUL	LİSE	YÜKSEK OKUL	ÜNİVERSİTE	YÜKSEK LİSANS VE ÜSTÜ	TOPLAM
YÜZDE %	-	1,7	7,7	37,6	18	33,3	1,7	100
BAYAN	-	-	-	4	2	5	-	11
ERKEK	-	2	9	40	19	34	2	106
TOPLAM	-	2	9	44	21	39	2	117

**Değerlendirme:** Tabloda görüldüğü üzere, maça giden 117 denekten, erkeklerden sırasıyla 40'ı lise, 34'ü üniversite, 19'u yüksekokul, 9'u ortaokul, 2'si ilkokul, 2'si yüksek lisans ve üstü mezunudur. Bayanlarda ise, 5'i üniversite, 4'ü lise, 2'si yüksekokul mezunudur. Genel olarak değerlendirdiğimizde anketi uyguladığımız 117 denekten % 37,6'sı lise, %33,3'ü üniversite, % 18'i yüksekokul mezunudur.

**Sonuç:** Genel olarak izleyici grubunun lise mezunu ve üniversite mezunu olması, maç izlemek için stada giden izleyici grubunun öğrenim durumunun yüksek olduğunu gözler önüne sermektedir.

**Öneriler:** Öğrenim durumuyla maç izlemeye stada gitmek arasında doğru orantı vardır. Öğrenim durumu yükseldikçe stada maç izlemeye gidenlerin sayısı artmaktadır. Stada futbol maçı izlemekle öğrenim durumu arasında ilişki olmamalıdır. Öğrenim durumu ne olursa olsun futbol her kesime hitap eden bir spor dalıdır. Her nesil için cazip hale getirilebilir.

#### 4.2.4. “Mesleğiniz Nedir?” Sorusuna İlişkin Verilen Cevapların Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler

**Tablo-5 Deneklerin Mesleklere Göre Cinsiyet Dağılımı**

MESLEK/ CİNSİYET	BAYAN	ERKEK	YÜZDE %	TOPLAM
SERBEST	-	7	6	7
MEMUR	1	19	17,1	20
İŞÇİ	2	16	15,3	18
ESNAF	2	11	11,1	13
EMEKLİ	2	11	11,1	13
ÖĞRENCİ	4	40	37,6	44
ÇİFTÇİ	-	-	-	-
EV HANIMI	-	-	-	-
DİĞER	-	2	1,8	2
TOPLAM	11	106	100	117

**Değerlendirme:** Genel olarak değerlendirdiğimizde tabloda da görüldüğü üzere; 117 denekten %37,6'sı öğrencidir.

**Sonuç:** Erkeklerde, öğrenciden sonra, daha çok memur ve işçilerin maça gittiği görülmektedir. Bayanlarda da daha çok öğrencilerin maç izlemeye stada gittiği görülmektedir.

**Öneriler:** Boş zamanı değerlendirmek için stada maç izlemeye giden kesim daha çok öğrenciler olmaktadır. Futbol kitlelere hitap eden bir spor dalıdır. Hemen her kitle ve meslek grubu için cazip hale getirilebilir.

#### 4.2.5. “Maça hangi sıklıkla gidersiniz?” Sorusuna İlişkin Verilen Cevapların Cinsiyete Göre Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler

**Tablo-6 Maça Gitme Sıklığının Cinsiyete Göre Dağılımı**

MAÇA GİTME SIKLIĞI/ CİNSİYET	BAYAN	ERKEK	YÜZDE %	TOPLAM
MAÇA ÇOK SIK GİTMEM	7	33	34,1	40
BÜTÜN MAÇLARA GİDERİM	-	12	10,2	12
3-4 HAFTADA BİR GİDERİM	-	17	14,6	17
2-3 AYDA BİR GİDERİM	-	10	8,5	10
YILDA 1-2 DEFA GİDERİM	2	19	18	21
EKONOMİK DURUMUMA GÖRE GİDERİM	2	15	14,6	17
TOPLAM	11	106	100	117

**Değerlendirme:** Tablo 6'yı incelediğimizde, 117 denekten % 34,1'i maça çok sık gitmediğini, % 18'i yılda 1-2 defa gittiğini, %14,6'sı 3-4 haftada bir ve yine % 14,6'sı da ekonomik durumuna göre maça gittiğini belirtmiştir.

**Sonuç:** Deneklerin % 34,1'i maça çok sık gitmediğini, % 18'i yılda 1-2 defa maça gittiğini, % 14,6'sı 3-4 haftada bir maça gittiğini, % 14,6'sı ekonomik durumuna göre maça gittiğini, %8,5'i 2-3 ayda bir maça gittiğini, % 10,2'si bütün maçlara gittiğini belirtmiştir.

**Öneriler:** Maç izlemeye stada gitme sıklığını etkileyen faktörleri belirlemek gerekir. Maç biletlerinin pahalı olduğu yada günün koşullarına göre pahalı geldiği bir ülke ekonomisinde futbolsever bir millet olarak maç izlemeye stada gitmek aile bütçesine ek yük getirmektedir. Maç biletleri aile bütçesine uygun fiyatlarla satılabilir.

#### 4.2.6. “Maça Çok Sık Gitmem” Diyen Deneklerin Yaş Ve Öğrenim Durumuna İlişkin Cevaplarının Cinsiyete Göre Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler

**Tablo-7 “Maça Çok Sık Gitmem” Diyen Deneklerin Yaş ve Cinsiyete Göre Dağılımı**

YAŞ/ CİNSİYET	15 YAŞ ALTI	15-20 YAŞ	21-25 YAŞ	26-30 YAŞ	31-35 YAŞ	36-40 YAŞ	41 YAŞ VE ÜSTÜ	TOPLAM
YÜZDE %	-	27,5	15	20	-	7,5	30	100
BAYAN	-	-	3	2	-	-	2	7
ERKEK	-	11	3	6	-	3	10	33
TOPLAM	-	11	6	8	-	3	12	40

**Tablo-8 “Maça Çok Sık Gitmem” Diyen Deneklerin Öğrenim Durumu ve Cinsiyete Göre Dağılımı**

ÖĞRENİM DURUMU/ CİNSİYET	OKUR YAZAR DEĞİL	İLK OKUL	ORTA OKUL	LİSE	YÜKSEK OKUL	ÜNİVERSİTE	YÜKSEK LİSANS VE ÜSTÜ	TOPLAM
YÜZDE %	-	-	5	20	15	57,5	2,5	100
BAYAN	-	-	-	2	1	4	-	7
ERKEK	-	-	2	6	5	19	1	33
TOPLAM	-	-	2	8	6	23	1	40

**Değerlendirme:** “Maça çok sık gitmem” diyenlerin çoğunluğunu % 57,5 ile üniversite mezunu ve % 30’la 41 yaş ve üstü aralığı, % 27,5’le 15-20 yaş aralığındaki kişiler oluşturmaktadır.

**Sonuç:** Genç nesil ve emekli kesimi, maça çok sık gitmeyen kesimi oluşturmaktadır.

**Öneriler:** Bizim ülkemizde futbol, gençlerin stadda izlemeye daha çok rağbet ettikleri bir spor dalıdır. Stadlarda yaşanan olaylar, genel olarak çocuk ve yaşlılar için maçı stadda izlemeye imkan vermemektedir. Öncelikle gerekli stad içi ve stad dışı güvenlik önlemlerinin alınması gerekir.

#### 4.2.7. “Bütün Maçlara Giderim” Diyen Deneklerin Yaş Ve Öğrenim Durumuna İlişkin Cevaplarının Cinsiyete Göre Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler

**Tablo-9 “Bütün Maçlara Giderim” Diyen Deneklerin Yaş ve Cinsiyete Göre Dağılımı**

YAŞ/ CİNSİYET	15 YAŞ ALTI	15-20 YAŞ	21-25 YAŞ	26-30 YAŞ	31-35 YAŞ	36-40 YAŞ	41 YAŞ VE ÜSTÜ	TOPLAM
YÜZDE %	-	25	25	-	8,3	25	16,7	100
BAYAN	-	-	-	-	-	-	-	-
ERKEK	-	3	3	-	1	3	2	12
TOPLAM	-	3	3	-	1	3	2	12

**Tablo- 10“Bütün Maçlara Giderim” Diyen Deneklerin Öğrenim Durumu ve Cinsiyete Göre Dağılımı**

ÖĞRENİM DURUMU/ CİNSİYET	OKUR YAZAR DEĞİL	İLK OKUL	ORTA OKUL	LİSE	YÜKSEK OKUL	ÜNİVERSİTE	YÜKSEK LİSANS VE ÜSTÜ	TOPLAM
YÜZDE %	-	-	-	58,4	25	8,3	8,3	100
BAYAN	-	-	-	-	-	-	-	-
ERKEK	-	-	-	7	3	1	1	12
TOPLAM	-	-	-	7	3	1	1	12

**Değerlendirme:** “Bütün maçlara giderim” diyen 12 denekten hepsi de erkektir. Bu 12 denekten % 25’i 15-20 yaş, % 25’i 21-25 yaş, % 25’i 41 yaş ve üstüdür. 12 erkekten % 58,4’ü lise, % 25’i yüksekokul mezunudur.

**Sonuç:** “Bütün maçlara giderim” diyen deneklerin çoğu lise mezunudur ve 15-25 yaş aralığındadır.

**Öneriler:** Bütün maçları izlemeye stada gidenler, belirli bir yaş grubu ve öğrenim durumunu temsil eden deneklerden oluşmaktadır. Futbol maçı izlemek için stada gitmek, her yaş grubu ve öğrenim durumu için cazip hale getirilebilir. Böylece futbol maçı izlemek için stada gitmek, belirli bir yaş grubu, cinsiyet yada öğrenim durumuna sahip olanlara hitap eden bir spor dalı olmaktan çıkar.

#### 4.2.8. “Maça 3-4 Haftada Bir Giderim” Diyen Deneklerin Yaş Ve Öğrenim Durumuna İlişkin Cevaplarının Cinsiyete Göre Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler

**Tablo-11 “Maça 3-4 Haftada Bir Giderim” Diyen Deneklerin Yaş ve Cinsiyete Göre Dağılımı**

YAŞ/ CİNSİYET	15 YAŞ ALTI	15-20 YAŞ	21-25 YAŞ	26-30 YAŞ	31-35 YAŞ	36-40 YAŞ	41 YAŞ VE ÜSTÜ	TOPLAM
YÜZDE %	-	17,6	29,5	-	11,7	29,5	11,7	100
BAYAN	-	-	-	-	-	-	-	-
ERKEK	-	3	5	-	2	5	2	17
TOPLAM	-	3	5	-	2	5	2	17

**Tablo-12 “Maça 3-4 Haftada Bir Giderim” Diyen Deneklerin Öğrenim Durumu ve Cinsiyete Göre Dağılımı**

ÖĞRENİM DURUMU/ CİNSİYET	OKUR YAZAR DEĞİL	İLK OKUL	ORTA OKUL	LİSE	YÜKSEK OKUL	ÜNİVERSİTE	YÜKSEK LİSANS VE ÜSTÜ	TOPLAM
YÜZDE %	-	5,9	11,7	53	5,9	23,5	-	100
BAYAN	-	-	-	-	-	-	-	-
ERKEK	-	1	2	9	1	4	-	17
TOPLAM	-	1	2	9	1	4	-	17

**Değerlendirme:** “3-4 haftada bir maça giderim” diyen 17 denekten hepsi de erkektir. 17 denekten % 29,5’i 21-25 yaş, % 29,5’i 36-40 yaş, % 17,6’sı ise 15-20 yaş aralığındadır. 17 denekten % 53’ü lise, % 23,5’i üniversite, %11,7’si de ortaokul mezunudur.

**Sonuç:** “3-4 haftada bir maça giderim” diyen kişilerin, daha çok lise mezunu ve 21-25 yaş aralığı ile 36-40 yaş aralığındaki kişilerden oluştuğu görülmektedir.

**Öneriler:** Maça gitme sıklığı ile cinsiyetin erkek olması arasında doğru orantı vardır. Maça gitme sıklığı arttıkça sık gittiğini ifade edenlerin erkek olduğu görülmektedir. Futbol maçı izlemeye stada gitmek, her yaş, cinsiyet ve öğrenim durumundaki kişilere hitap eden bir spor dalı olmalıdır.

#### 4.2.9. “Maça 2-3 Ayda Bir Giderim” Diyen Deneklerin Yaş Ve Öğrenim Durumuna İlişkin Cevaplarının Cinsiyete Göre Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler

**Tablo-13 “Maça 2-3 Ayda Bir Giderim” Diyen Deneklerin Yaş ve Cinsiyete Göre Dağılımı**

YAŞ/ CİNSİYET	15 YAŞ ALTI	15-20 YAŞ	21-25 YAŞ	26-30 YAŞ	31-35 YAŞ	36-40 YAŞ	41 YAŞ VE ÜSTÜ	TOPLAM
YÜZDE %	-	40	20	-	20	10	10	100
BAYAN	-	-	-	-	-	-	-	-
ERKEK	-	4	2	-	2	1	1	10
TOPLAM	-	4	2	-	2	1	1	10

**Tablo-14 “Maça 2-3 Ayda Bir Giderim” Diyen Deneklerin Öğrenim Durumu ve Cinsiyete Göre Dağılımı**

ÖĞRENİM DURUMU/ CİNSİYET	OKUR YAZAR DEĞİL	İLK OKUL	ORTA OKUL	LİSE	YÜKSEK OKUL	ÜNİVERSİTE	YÜKSEK LİSANS VEÜSTÜ	TOPLAM
YÜZDE %	-	-	10	50	10	30	-	100
BAYAN	-	-	-	-	-	-	-	-
ERKEK	-	-	1	5	1	3	-	10
TOPLAM	-	-	1	5	1	3	-	10

**Değerlendirme:** “Maça 2-3 ayda bir giderim” diyen 10 denekten hepsi de erkektir. 10 erkekten % 40’ı 15-20 yaş, % 20’si 21-25 yaş, % 20’si ise 31-35 yaş aralığındadır. 10 denekten % 50’si lise, % 30’u üniversite mezunudur.

**Sonuç:** “Maça 2-3 ayda bir giderim” diyen deneklerin çoğu lise mezunu ve 15-20 yaş aralığındaki kişilerden oluşmaktadır.

**Öneriler:**Futbol maçını izlemeye stada gitmek için gerekli imkanlar sağlanabilir.

#### 4.2.10. “Yılda 1-2 Defa Maça Giderim” Diyen Deneklerin Yaş Ve Öğrenim Durumuna İlişkin Cevaplarının Cinsiyete Göre Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler

**Tablo-15 “Yılda 1-2 Defa Maça Giderim” Diyen Deneklerin Yaş ve Cinsiyete Göre Dağılımı**

YAŞ/ CİNSİYET	15 YAŞ ALTI	15-20 YAŞ	21-25 YAŞ	26-30 YAŞ	31-35 YAŞ	36-40 YAŞ	41 YAŞ VE ÜSTÜ	TOPLAM
YÜZDE %	-	28,6	28,6	19	4,8	-	19	
BAYAN	-	2	-	-	-	-	-	2
ERKEK	-	4	6	4	1	-	4	19
TOPLAM	-	6	6	4	1	-	4	21

**Tablo-16 “Yılda 1-2 Defa Maça Giderim” Diyen Deneklerin Öğrenim Durumu ve Cinsiyete Göre Dağılımı**

ÖĞRENİM DURUMU/ CİNSİYET	OKUR YAZAR DEĞİL	İLK OKUL	ORTA OKUL	LİSE	YÜKSEK OKUL	ÜNİVERSİTE	YÜKSEK LİSANS VE ÜSTÜ	TOPLAM
YÜZDE %	-	4,8	9,5	47,6	28,6	9,5	-	100
BAYAN	-	-	-	1	1	-	-	2
ERKEK	-	1	2	9	5	2	-	19
TOPLAM	-	1	2	10	6	2	-	21

**Değerlendirme:** “Yılda 1-2 defa maça giderim” diyen 21 denekten 19’u erkek, 2’si bayandır. Bayanlardan 2’si de 15-20 yaş aralığında olup, 1’i lise, diğeri yüksekokul mezunudur. 19 erkekten % 31’i 21-25 yaş aralığında, % 21 oranla da 15-20 yaş, 26-30 yaş

ve 41 yaş ve üstü yaş aralığındadır. 19 erkekten % 47'si lise, % 26'sı da yüksekökol mezunudur.

**Sonuç:** Yılda 1-2 defa maça giderim” diyen 21 denekten çoğu erkek, 15-25 yaş aralığında ve lise mezunudur.

**Öneriler:** Maç izlemek için stada gitmek cazip hale getirilebilir.

#### 4.2.11. “Ekonomik Durumuma Göre Maça Giderim” Diyen Deneklerin Yaş Ve Öğrenim Durumuna İlişkin Cevaplarının Cinsiyete Göre Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler

**Tablo-17 “Ekonomik Durumuma Göre Maça Giderim” Diyen Deneklerin Yaş ve Cinsiyete Göre Dağılımı**

YAŞ/ CİNSİYET	15 YAŞ ALTI	15-20 YAŞ	21-25 YAŞ	26-30 YAŞ	31-35 YAŞ	36-40 YAŞ	41 YAŞ VE ÜSTÜ	TOPLAM
YÜZDE %	-	41,2	17,7	11,8	5,8	5,8	17,7	100
BAYAN	-	-	1	1	-	-	-	2
ERKEK	-	7	2	1	1	1	3	15
TOPLAM	-	7	3	2	1	1	3	17

**Tablo- 18“Ekonomik Durumuma Göre Maça Giderim” Diyen Deneklerin Öğrenim Durumu ve Cinsiyete Göre Dağılımı**

ÖĞRENİM DURUMU/ CİNSİYET	OKUR YAZAR DEĞİL	İLK OKUL	ORTA OKUL	LİSE	YÜKSEK OKUL	ÜNİVERSİTE	YÜKSEK LİSANS VE ÜSTÜ	TOPLAM
YÜZDE %	-	-	11,8	35,2	23,5	29,5	-	100
BAYAN	-	-	-	1	-	1	-	2
ERKEK	-	-	2	5	4	4	-	15
TOPLAM	-	-	2	6	4	5	-	17

**Değerlendirme:** “Ekonomik durumuma göre maça giderim” diyen 17 denekten 2’si bayan, 15’i erkektir. 15 erkekten % 46’sı 15-20 yaş, %20’si 41 yaş ve üstü, % 13’ü de 21-25 yaş

aralığındadır. 15 erkekten; % 33'ü lise, %26'sı üniversite, % 26'sı da yüksekokul mezunudur. 2 bayandan; 1'i 21-25 yaş, 1'i de 26-30 yaş aralığındadır ve 1'i lise, diğeri üniversite mezunudur.

**Sonuç:** “Ekonomik durumuma göre maça giderim” diyen 17 denekten çoğu lise mezunu, erkek ve 15-20 yaş aralığındakilerden oluşmaktadır.

**Öneriler:** Ekonomik durum, maç izlemeye stada gitmekte etken bir faktördür. Maç biletlerinin fahiş fiyatlarla karaborsada satılması, futbola gölge düşürmektedir. İzleyicinin hangi gelir düzeyinde olduğu maç izlemeye stada gelmesinde etken olmamalıdır. Biletlerin daha uygun fiyatlarla satılması sağlanabilir.

#### 4.2.12. “Futbol maçlarına ne için gidersiniz?” Sorusuna İlişkin Cinsiyete Göre Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler

**Tablo-19 8. Soruya (“Futbol Maçlarına Ne İçin Gidersiniz?” Sorusuna) İlişkin Cevapların Cinsiyet Göre Dağılımı**

MAÇA GİTME SEBEBİ/CİNSİYET	BAYAN	ERKEK	YÜZDE %	TOPLAM
HAFTALIK STRESİMİ ATMAK İÇİN	-	13	11,1	13
BOŞ ZAMANIMI DEĞERLENDİRMEK İÇİN	4	19	19,7	23
ARKADAŞLIK KURMAK İÇİN	-	-	-	-
FUTBOLU ÇOK SEVDİĞİM İÇİN	6	51	48,8	57
MACERA YAŞAMAK İÇİN	-	4	3,4	4
DİĞER	1	19	17	20
TOPLAM	11	106	100	117

**Değerlendirme:** Tablo 19'da 8. soruya (“futbol maçlarına ne için gidersiniz?” sorusuna) ilişkin cevapların cinsiyete göre dağılımı görülmektedir. Erkeklerin % 48,8'i “futbolu çok sevdiğim için”, % 19,7'si “boş zamanımı değerlendirmek için” cevabını vermiştir.

**Sonuç:** İnsanlar maçlara, futbolu çok sevdiği için, boş zamanını değerlendirmek için, stres atmak için gitmektedir.

**Öneriler:** Türkiye, tabiri yerindeyse futbol delisi bir ülkedir. Gazete manşetlerinde, spor ve haber programlarında da görüldüğü gibi futbol, diğer spor dallarına göre kitleleri daha çok etkisi altına almaktadır. Diğer spor dallarının da bireyler için merak uyandırması, öğrenilmesi için, okul çağından başlayarak farklı spor dallarında öğrenim verilmelidir.

**4.2.13. “Haftalık Stresimi Atmak İçin” Diyen Deneklerin Yaş ve Öğrenim Durumuna İlişkin Cevaplarının Cinsiyete Göre Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler**

**Tablo-20 “Haftalık Stresimi Atmak İçin” Diyen Deneklerin Yaş ve Cinsiyete Göre Dağılımı**

YAŞ/ CİNSİYET	15 YAŞ ALTI	15-20 YAŞ	21-25 YAŞ	26-30 YAŞ	31-35 YAŞ	36-40 YAŞ	41 YAŞ VE ÜSTÜ	TOPLAM
YÜZDE %	-	30,8	15,4	-	15,4	23	15,4	100
BAYAN	-	-	-	-	-	-	-	-
ERKEK	-	4	2	-	2	3	2	13
TOPLAM	-	4	2	-	2	3	2	13

**Tablo- 21 “Haftalık Stresimi Atmak İçin” Diyen Deneklerin Öğrenim Durumu ve Cinsiyete Göre Dağılımı**

ÖĞRENİM DURUMU/ CİNSİYET	OKUR YAZAR DEĞİL	İLK OKUL	ORTA OKUL	LİSE	YÜKSEK OKUL	ÜNİVERSİTE	YÜKSEK LİSANS VE ÜSTÜ	TOPLAM
YÜZDE %	-	-	30,7	46,2	15,4	7,7	-	100
BAYAN	-	-	-	-	-	-	-	-
ERKEK	-	-	4	6	2	1	-	13
TOPLAM	-	-	4	6	2	1	-	13

**Değerlendirme:** “Haftalık stresimi atmak için” diyen 13 denekten 13’ü de erkektir. % 30,8’i 15-20 yaş, % 23’ü 36-40 yaş, % 15,4’ü oranla da 21-25 yaş, 31-35 yaş, 41 yaş ve üstüdür. 13 denekten % 46,2’si lise, % 30,7’si ortaokul, % 15,4’ü yüksek okul, % 7,7’si üniversite mezunudur.

**Sonuç:** Deneklerin çoğu 15-20 yaş aralığında, erkek, lise ve ortaokul mezunlarından oluşmaktadır.

**Öneriler:** Maç izlemeye stada gitmek, bir spor dalı olarak değil de, stres atma aracı olarak görülmektedir. Öncelikle futbol kültürümüzün gözden geçirilmesi gerekmektedir.

**4.2.14. “Boş Zamanımı Değerlendirmek İçin” Diyen Deneklerin Yaş ve Öğrenim Durumuna ilişkin Cevaplarının Cinsiyete Göre Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler**

**Tablo-22 “Boş Zamanımı Değerlendirmek İçin” Diyen Deneklerin Yaş ve Cinsiyete Göre Dağılımı**

YAŞ/ CİNSİYET	15 YAŞ ALTI	15-20 YAŞ	21-25 YAŞ	26-30 YAŞ	31-35 YAŞ	36-40 YAŞ	41 YAŞ VE ÜSTÜ	TOPLAM
YÜZDE %	-	21,8	21,8	17,4	4,3	8,7	26	100
BAYAN	-	-	2	1	-	-	1	4
ERKEK	-	5	3	3	1	2	5	19
TOPLAM	-	5	5	4	1	2	6	23

**Tablo-23 “Boş Zamanımı Değerlendirmek İçin” Diyen Deneklerin Öğrenim Durumu Ve Cinsiyete Göre Dağılımı**

ÖĞRENİM DURUMU/ CİNSİYET	OKUR YAZAR DEĞİL	İLK OKUL	ORTA OKUL	LİSE	YÜKSEK OKUL	ÜNİVERSİTE	YÜKSEK LİSANS VE ÜSTÜ	TOPLAM
YÜZDE %	-	-	21,8	26	13	39,2	-	100
BAYAN	-	-	-	2	-	2	-	4
ERKEK	-	-	5	4	3	7	-	19
TOPLAM	-	-	5	6	3	9	-	23

**Değerlendirme:** “Boş zamanımı değerlendirmek için” diyen deneklerin 23 denekten 19’u erkek, 4’ü bayandır. 19 erkekten; % 26’sı 15-20 yaş, % 26’sı 41 yaş ve üstü, % 15’i 21-25 yaş, % 15’i 26-30 yaş aralığındadır. 19 erkekten; % 36’sı üniversite, % 26’sı ortaokul, % 21’i lise mezunudur. 4 bayandan; 2’si 21-25 yaş, 1’i 26-30 yaş, 1’i de 41 yaş ve üstüdür. 4 bayandan; 2’si lise, 2’si üniversite mezunudur.

**Sonuç :** “Boş zamanımı değerlendirmek için” diyen deneklerin çoğu 15-25 yaş aralığında ve üniversite mezunudur. Görüldüğü gibi insanlar futbol maçı izlemeyi bir boş zaman meşguliyeti olarak görmektedir.

**Öneriler:** Maç izlemeye stada gitmek, bir spor dalı yada hobi olarak görülmeli, boş zamanları geçirme aracı olarak görülmemelidir.

“Arkadaşlık kurmak için” diyen hiçbir denek olmamıştır.

#### 4.2.15. “Futbolu Çok Sevdiğim İçin” Diyen Deneklerin Yaş ve Öğrenim Durumuna İlişkin Cevaplarının Cinsiyete Göre Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler

**Tablo-24 “Futbolu Çok Sevdiğim İçin” Diyen Deneklerin Yaş ve Cinsiyete Göre Dağılımı**

YAŞ/ CİNSİYET	15 YAŞ ALTI	15-20 YAŞ	21-25 YAŞ	26-30 YAŞ	31-35 YAŞ	36-40 YAŞ	41 YAŞ VE ÜSTÜ	TOPLAM
YÜZDE %	-	19,3	38,6	12,3	5,3	10,5	14	100
BAYAN	-	2	2	1	-	-	1	6
ERKEK	-	9	20	6	3	6	7	51
TOPLAM	-	11	22	7	3	6	8	57

**Tablo-25 “Futbolu Çok Sevdiğim İçin Diyen” Deneklerin Öğrenim Durumu Ve Cinsiyete Göre Dağılımı**

ÖĞRENİM DURUMU/ CİNSİYET	OKUR YAZAR DEĞİL	İLK OKUL	ORTA OKUL	LİSE	YÜKSEK OKUL	ÜNİVERSİTE	YÜKSEK LİSANS VE ÜSTÜ	TOPLAM
YÜZDE %	-	3,5	-	40,3	19,3	35,1	1,8	100
BAYAN	-	2	-	1	1	2	-	6
ERKEK	-	-	-	22	10	18	1	51
TOPLAM	-	2	-	23	11	20	1	57

**Değerlendirme:** “Futbolu çok sevdiğim için” diyen 57 denekten 51’i erkek, 6’sı bayandır. 51 erkekten; % 39’u 21-25 yaş, % 17’si 15-20 yaş, % 13’ü 41 yaş ve üstüdür. 51 erkekten; % 43’ü lise, % 35’i üniversite, % 19’u yüksek okul mezunudur. 6 bayandan; 2’si 15-20 yaş, 2’si 21-25 yaş, 1’i 26-30 yaş, 1’i 41 yaş ve üstüdür. 6 bayandan 1’i yüksek okul, 2’si üniversite, 1’i lise, 2’si de ilkokul mezunudur.

**Sonuç:** “Futbolu çok sevdiğim için” diyen deneklerin çoğu 15-25 yaş aralığında, lise ve üniversite mezunlarından oluşmaktadır. Tablolardan çıkan sonuç da; basında birçok kez yer alan bir ifadeyi doğrulamaktadır. Türkiye futbol delisi bir ülkedir. Bu durumda futbolun da kitleleri etkisi altına alan bir spor olması kaçınılmazdır.

**Öneriler:** Futbolu çok sevmek, fanatizmi körükleyen bir durumdur. Bu nedenle özellikle gençlere futbolun sevgi, kardeşlik ve barış etkinliği olduğu aşılmalıdır.

#### 4.2.16. “Macera Yaşamak İçin Diyen” Diyen Deneklerin Yaş ve Öğrenim Durumuna İlişkin Cevaplarının Cinsiyete Göre Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler

**Tablo-26 “Macera Yaşamak İçin Diyen” Deneklerin Yaş ve Cinsiyete Göre Dağılımı**

YAŞ/ CİNSİYET	15 YAŞ ALTI	15-20 YAŞ	21-25 YAŞ	26-30 YAŞ	31-35 YAŞ	36-40 YAŞ	41 YAŞ VE ÜSTÜ	TOPLAM
YÜZDE %	-	25	25	25	-	-	25	100
BAYAN	-	-	-	-	-	-	-	-
ERKEK	-	1	1	1	-	-	1	4
TOPLAM	-	1	1	1	-	-	1	4

**Tablo-27 “Macera Yaşamak İçin Diyen” Deneklerin Öğrenim Durumu Ve Cinsiyete Göre Dağılımı**

ÖĞRENİM DURUMU/ CİNSİYET	OKUR YAZAR DEĞİL	İLK OKUL	ORTA OKUL	LİSE	YÜKSEK OKUL	ÜNİVERSİTE	YÜKSEK LİSANS VE ÜSTÜ	TOPLAM
YÜZDE %	-	-	-	50	25	25	-	100
BAYAN	-	-	-	-	-	-	-	-
ERKEK	-	-	-	2	1	1	-	4
TOPLAM	-	-	-	2	1	1	-	4

**Değerlendirme:** “Macera yaşamak için” diyen deneklerin 4’ü de erkektir. 4 erkekten 2’si lise, 1’i yüksek okul, 1’i de üniversite mezunudur. 1’i 41 yaş ve üstü, diğerleri de 15-20 yaş, 21-25 yaş, 26-30 yaş grubundandır.

**Sonuç:** “Macera yaşamak için” diyen deneklerin çoğu lise mezunu, 15-25 yaş aralığında erkeklerden oluşmaktadır.

**Öneriler:** Futbol izlemek için stada gitmek, macera yaşamak için bir araç olmamalıdır.

#### 4.2.17. Futbol Maçlarına Ne İçin Gidersiniz? Sorusuna “Diğer” Diyen Deneklerin Yaş ve Öğrenim Durumuna İlişkin Cevaplarının Cinsiyete Göre Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler

**Tablo-28 “Diğer” Diyen Deneklerin Yaş ve Cinsiyete Göre Dağılımı**

YAŞ/ CİNSİYET	15 YAŞ ALTI	15-20 YAŞ	21-25 YAŞ	26-30 YAŞ	31-35 YAŞ	36-40 YAŞ	41YAŞ VE ÜSTÜ	TOPLAM
YÜZDE %	-	30	10	10	5	5	40	100
BAYAN	-	-	-	1	-	-	-	1
ERKEK	-	6	2	1	1	1	8	19
TOPLAM	-	6	2	2	1	1	8	20

**Tablo-29 “Diğer” Diyen Deneklerin Öğrenim Durumu Ve Cinsiyete Göre Dağılımı**

ÖĞRENİM DURUMU/ CİNSİYET	OKUR YAZAR DEĞİL	İLK OKUL	ORTA OKUL	LİSE	YÜKSEK OKUL	ÜNİVERSİTE	YÜKSEK LİSANS VE ÜSTÜ	TOPLAM
YÜZDE %	-	-	-	40	20	35	5	100
BAYAN	-	-	-	-	-	1	-	1
ERKEK	-	-	-	8	4	6	1	19
TOPLAM	-	-	-	8	4	7	1	20

**Değerlendirme:** “Diğer” diyen 20 denekten 19’u erkek, 1’i bayandır. 1 bayan 26-30 yaş aralığında ve üniversite mezunudur. 19 erkekten % 42’si 41 yaş ve üstü, % 31’i 15-20 yaş aralığındadır. 19 erkekten % 42’si lise, % 31’i üniversite, % 21’i yüksek okul mezunudur.

**Sonuç:** “Diğer” diyen 20 denekten çoğu lise ve üniversite mezunu, erkek ve 15-25 yaş aralığı ile 41 yaş ve üstü yaş aralığındakilerden oluşmaktadır. “Diğer” diyen deneklerin

çoğu, “önemli maçları izlemeyi sevdiğim için”, “bahis için”, “takımımı sevdiğim için” cevaplarını vermiştir.

#### 4.2.18. “Maçta Kötü Tezahürlara Katılıyor Musunuz?” Sorusuna İlişkin Deneklerin Cevaplarının Yaş Ve Öğrenim Durumuna Göre Cinsiyet Tasnifi, Değerlendirmesi, Sonuç Ve Öneriler

**Tablo-30 7. Soruya (“Maçta Kötü Tezahürlara Katılıyor Musunuz?” Sorusuna) İlişkin Cevapların Yaşa Göre Dağılımı**

7. SORU/ YAŞ	ERKEK			BAYAN			TOPLAM	
	EVET	HAYIR	BAZEN	EVET	HAYIR	BAZEN	ERKEK	BAYAN
YÜZDE %	15	62,3	22,7		81,8	18,2	90,5	9,5
15 YAŞ ALTI	-	-	-	-	-	-	-	-
15-20 YAŞ	7	10	8	-	1	1	25	2
21-25 YAŞ	9	14	6	-	4	-	29	4
26-30 YAŞ	-	8	3	-	2	1	11	3
31-35 YAŞ	-	4	3	-	-	-	7	-
36-40 YAŞ	-	9	3	-	-	-	12	-
41 YAŞ VE ÜSTÜ	-	21	1	-	2	-	22	2
TOPLAM	16	66	24	-	9	2	106	11

**Tablo-31 7. soruya (“Maçta Kötü Tezahürlara Katılıyor Musunuz?” Sorusuna) ilişkin cevapların öğrenim durumuna göre dağılımı**

7. SORU/ ÖĞRENİM DURUMU	ERKEK			BAYAN			TOPLAM	
	EVET	HAYIR	BAZEN	EVET	HAYIR	BAZEN	ERKEK	BAYAN
YÜZDE %	15	62,3	22,7	-	81,8	18,2	90,5	9,5
OKUR-YAZAR DEĞİL	-	-	-	-	-	-	-	-
İLKOKUL	-	2	3	-	-	-	5	-
ORTAOKUL	1	6	2	-	-	-	9	-
LİSE	5	28	7	-	4	-	40	4
YÜKSEKOKUL	3	12	4	-	1	1	19	2
ÜNİVERSİTE	7	16	8	-	4	1	31	5
YÜKSEKLİSANS VE ÜSTÜ	-	2	-	-	-	-	2	-
TOPLAM	16	66	24	-	9	2	106	11

**Değerlendirme:** 7. soruya (“maçta kötü tezahüatlara katılıyor musunuz?” sorusuna) 106 erkeğin % 15’i “evet”, % 62,3’ü “hayır”, % 22,7’si “bazen”, 11 bayanın % 81,8’i “hayır”, % 18,2’si “bazen” cevabını vermiştir. Evet” diyen erkeklerin tamamını 15-25 yaş aralığındaki üniversite ve lise mezunları oluşturmaktadır. “Hayır” diyen erkeklerin çoğunluğunu 15-25 yaş ve 41 yaş ve üstü yaş aralığındaki lise mezunları oluşturmaktadır. “Bazen” diyen erkeklerin çoğunluğunu, 15-25 yaş aralığındaki üniversite mezunları oluşturmaktadır.

7. soruya “evet” diyen bayan yoktur. “Hayır” diyen 9 bayanın büyük çoğunluğunu 15-25 yaş aralığındaki lise ve üniversite mezunları oluşturmaktadır. “Bazen” diyen 2 bayan da 15-30 yaş aralığında ve yüksekokul ile üniversite mezunlarından oluşmaktadır.

**Sonuç:** 117 denekten % 64,1’i 7. soruya (“maçta kötü tezahüatlara katılıyor musunuz?” sorusuna) “hayır” cevabını vermiştir. Çoğunlukla 7. soruya “hayır” cevabı verilse de, kötü tezahüatlara katılanlar olduğu tabloda da görülmektedir. Öğrenim durumuyla kötü tezahüatlara katılma arasında ters orantı mevcuttur. Kötü tezahüatlara katıldığını belirten deneklerin çoğunluğunu 15-25 yaş aralığındaki lise ve yüksekokul mezunları oluşturmaktadır.

**Tablo 30-31’in Değerlendirilmesi Ve Çözüm Önerileri:** Spor, her ne kadar sahip olduğumuz enerjiyi fiziki olarak sarf etmek, deşarj olmak, kan dolaşımını sağlayarak zinde ve sağlıklı olmak için yapılsa da, maçların izlendiği stadlar, deşarj olma, kızgınlığı anlatma, haksızlıklara tepki gösterme yeri ve fırsatı değildir. Bunu önlemek için, topluma iyi örnek oluşturmak için, gerekli tüm önlemler ve cezai işlemler uygulanmalıdır. Eğitim kurumları ve eğitim sistemi gözden geçirilmelidir. Eğitimde ahlaki vasıfları ön plana çıkaracak mevzuat ve uygulamalar izlenmelidir. Özellikle de bu eğitim, küçük yaşlardan başlayarak bireylere aşılanmalıdır.

**4.2.19. “Maçta Kötü Tezahüatlara Katılıyor Musunuz?” Sorusuna ilişkin cevapların “Katılıyorsanız hangi maksatla katılıyorsunuz?” Sorusuna verilen cevaplara göre Tasnifi, Değerlendirmesi, Sonuç Ve Öneriler**

**Tablo-32 7. soruya (“Maçta Kötü Tezahürlara Katılıyor Musunuz?” Sorusuna) ilişkin cevapların 8. soruya (“Katılıyorsanız hangi maksatla katılıyorsunuz?” Sorusuna) ilişkin cevaplara göre dağılımı**

7. SORU/ 8. SORU	ERKEK		BAYAN		TOPLAM
	EVET	BAZEN	EVET	BAZEN	
YÜZDE %	15,1	22,7	-	18,2	35,9
1	3	2	-	-	5
2	6	8	-	-	14
3	6	2	-	-	8
4	-	5	-	1	6
5	1	7	-	1	9
6	-	-	-	-	-
TOPLAM	16	24	-	2	42

**Değerlendirme:** 7. soruya “evet” diyen 16 erkeğin; 8. soruya ilişkin çoğunlukla verdiği cevap; “deşarj olmak ve rahatlamak maksadıyla”, “rakip sporcuyla ve taraftarını yıldırarak, tahrik etmek maksadıyla”, “bazen” diyen 24 erkeğin çoğunlukla verdiği cevap; “deşarj olmak ve rahatlamak maksadıyla”, “hakemin yönetiminden kaynaklanan haksızlıklara tepki göstermek maksadıyla”, 7. soruya bazen diyen 2 bayanın 8. soruya ilişkin verdiği cevaplar; “kötü futbol oynandığında kızgınlığımı anlatmak maksadıyla”, “hakemin yönetiminden kaynaklanan haksızlıklara tepki göstermek maksadıyla” olmuştur.

**Sonuç:** 8. soruya ilişkin deneklerin verdiği cevaplar sırasıyla; “deşarj olmak ve rahatlamak maksadıyla”, “rakip sporcuyla ve taraftarını yıldırarak, tahrik etmek maksadıyla”, “hakemin yönetiminden kaynaklanan haksızlıklara tepki göstermek maksadıyla” olmuştur.

**Öneriler:** Spor, her ne kadar sahip olduğumuz enerjiyi fiziki olarak sarf etmek,deşarj olmak, kan dolaşımını sağlayarak zinde ve sağlıklı olmak için yapılırsa da, maçların izlendiği stadlar,deşarj olma, kızgınlığı anlatma, haksızlıklara tepki gösterme yeri ve fırsatı değildir. Bunu önlemek, topluma iyi örnek oluşturmak için gerekli tüm önlemler alınmalı ve cezai işlemler uygulanmalıdır.

#### **4.2.20. Tablo 2-32'nin Genel Bir Değerlendirilmesi Ve Çözüm Önerileri**

- Spor skor değil müsabakadır. Spor rekabetinde taraftarlığın, son yıllarda giderek şiddete, fanatizme doğru yol izlediğini, güzelliklerin yerini yavaş yavaş çirkin manzaralara terk ettiğini üzüntüyle seyretmekteyiz. Toplumdaki genel ahlak erozyonu spora da

yansımaktadır. Sporun barış kardeşlik ve sevgi olduğu düşüncesini yaygınlaştırmak, bunun tüm topluma aşılması gerekmektedir.

- Futbol, toplumu bir araya getiren bir tutkaldır. Futbolun mücadele ve hırs sporu olması, insanın doğasındaki kazanma dürtüsünü kamçulamaktadır. Fakat futbol maçı rekabettir, savaş değildir. Hükümetler, Futbol kültürünü gözden geçirip geliştirmekle yükümlü olanlar hükümetlerdir. Bu konuda onlara büyük görevler düşmektedir.

- Gençlik dönemleri, kişilerin en problemleri dönemleridir. Bu dönemde karşılaşılan problemlerin bazıları, geleceğe dönük kaygılarla ilgilidir. Gençler, bu problemlerden uzaklaşmak, stresten kurtulmak ve kendi arkadaş çevresini oluşturmak amacıyla, maçlara gitmektedir. Gençlerin stadyumda daha agresif oldukları ve taraftarın çoğunluğunu oluşturduğu düşünülecek olursa, onları korumaya yönelik önlemler alınması gerektiği belirlenmiş olur. Şiddet olaylarının yoğunluğunun, özellikle öğrenci gurupları ve genç nüfus içinde yer alması, eğitim sisteminin sorgulanması gerektiğini göstermektedir. Kaliteli ve kalıcı olacak, sık sık değiştirilmeyen bir eğitim sistemi geliştirilmelidir. Yaşam şartlarının zorlaşması ve ekonomik sıkıntılara, işsizliğe çözüm getirilmesi gerekmektedir. Toplumların refah düzeyi yükseltilmelidir. Bu konuda herkes görevini yapmalıdır. Öncelikle saldırganlık ve şiddeti doğuran sebeplerin ortadan kaldırılması, toplumun eğitiminin artırılması, dolayısıyla ahlaki eğitimi de ihmal etmeden, kişilere sevgi saygı duygularının aşılması gerekir. Bu da ülkemizdeki eğitim sistemi ve eğitim politikalarının doğru uygulanmasıyla mümkündür.

- Yapılan faaliyetlerde terimler kullanılırken, insanların zihinsel gelişmişlik düzeyi, kültürel yapıları farklı olduğu için, aynı mesaj farklı algılanabilmektedir. Görsel ve yazılı basın yoluyla seyircilere yönelik eğitici programlar hazırlanarak, seyircilerin bilinçlendirilmesi ve eğitilmesi sağlanmalıdır.

- Günümüzde, kulüp yöneticileri topluma karşı sorumsuz davranış ve beyanlarda bulunmakta, seyirciyi kışkırtan, holigan olduğu söylenen gruplara maddi kaynak sağlamakta, ve bu kulüp yöneticileri hakkında hukuki işlem yapılmamaktadır. Müsabakalarda mutlak kazanma isteği, yapması gerekeni değil de kabul göreni yaptırmaktadır. Bu da sporcuda saldırgan davranışlara sebep olmaktadır. Dil kitle üzerinde çok önemli bir etki oluşturduğundan, üslup saldırgan ve kışkırtıcı, gerçek dışı ve kin güdücü olmamalıdır. Spor köşe yazarları da kullandıkları ifadeler ve üsluba dikkat

etmelidir. İnsanlar reyting uğruna galeyana getirilmemelidir. Özellikle kulüp yöneticilerinin konumları olumlu anlamda kullanılmalıdır. Yöneticiler seyircilere model olmalıdır.

- Tribünlerde kamufle olmuş polisler aracılığıyla küfreden ve taşkınlık yapan fanatiklerden yakalananların o sezon oynanacak müsabakalardan mahrum bırakılması gibi uygulamalar getirilmelidir. Gerekirse spor polisi oluşturulmalıdır. Şiddet yaratan kişiler, dışlanmalı, ceza görmeli ve kahramanlaştırılmamalıdır. Küfür- kavga ve dövüşün üst düzeylerde olması, toplumun tabanında problemlerin olduğunun göstergesidir. Bu tür olaylar sadece stadyumlarda görülmemektedir. Sosyal yaşamın her alanında görülmektedir. Bunların sebeplerine inerek çözüm yolları üretilmelidir. Önlem almada samimi ve istekli, kolektif davranılmalıdır.

- Saldırganlık ve şiddetin öğrenilmiş davranış olduğu, kişilerin öncelikle bunu ailesinde, sonra çevresinde, arkadaş ortamında pekiştirdiği görülmektedir. Bu nedenle iyi bir aile yapısı oluşturulmalıdır. Toplumların güçlü bir şekilde ayakta durmasının başlıca sebebi ailedir. Aile yapısını güçlendirmek, dolayısıyla kültürümüzü değerlerimizi güçlendirmek ve sahip çıkmak gereklidir.

- Sonuç olarak sporda şiddeti saldırganlığı önleyebilmek için insanlar arasındaki müşterek noktalar vardır ki, bunlar; sevgi, saygı, hoşgörü, adalet ve eğitim gibi unsurlarda birbirleriyle diyaloga götürücü şekilde olması sporda şiddeti azaltabilir.

- Stadlarda seyircileri kaynaştırmak ve bütünleştirmek amacıyla stresten uzaklaştırıcı çeşitli düzenlemeler ve müzik yayınları yapılmalıdır.

- Maç öncesi sahadaki fiziksel koşullar iyileştirilmelidir. Güvenlik tedbirleri için tüm teknoloji kullanılmalıdır. Güvenlik kameraları artırılmalıdır.

#### **4.2.21. “Stadlarda amigolar sizi nasıl etkiler?” Sorusuna İlişkin Deneklerin Cevaplarının Cinsiyete Göre Değerlendirilmesi, Cinsiyete Göre Sonuç Ve Öneriler**

**Tablo-33 Deneklerin 9. Soruya (“Stadlarda Amigolar Sizi Nasıl Etkiler?” Sorusuna) İlişkin Cevaplarının Cinsiyete Göre Dağılımı**

<b>9. SORU/ CİNSİYET</b>	<b>OLUMLU</b>	<b>OLUMSUZ</b>	<b>HİÇ ETKİLEMEZLER</b>	<b>TOPLAM</b>
<b>YÜZDE %</b>	29	18,8	52,2	100
<b>ERKEK</b>	32	20	54	106
<b>KADIN</b>	2	2	7	11
<b>TOPLAM</b>	34	22	61	117

**Değerlendirme:** 9. soruya (“stadlarda amigolar sizi nasıl etkiler?” sorusuna) ilişkin 117 denekten 32 erkek, 2 bayan “olumlu”, 20 erkek, 2 bayan “olumsuz”, 54 erkek, 7 bayan “hiç etkilemez” cevabını vermiştir.

**Sonuç:** Erkeklerin % 51’i, bayanların % 63’ü “hiç etkilemez” cevabını vermiştir. Sonuç olarak, deneklerin % 52,2’si 1 “hiç etkilemez” cevabını vermiştir. Deneklerin % 18,8’i amigoların kendilerini olumsuz etkilediğini söylemiştir.

#### 4.2.22. “Amigoların Davranışlarını Nasıl Değerlendiriyorsunuz?” Sorusuna İlişkin Deneklerin Cevaplarının Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler

**Tablo-34 10. Soruya (“Amigoların Davranışlarını Nasıl Değerlendiriyorsunuz?” Sorusuna) İlişkin Cevapların Cinsiyete Göre Dağılımı**

10. SORU/ CİNSİYET	TAŞKINLIKLARI ÖNLÜYOR	OLAYLARI KÖRÜKLÜYOR	BİLİÇSİZCE HAREKET EDİYORLAR	DİĞER	TOPLAM
YÜZDE %	21,4	38,5	39,3	0,8	100
ERKEK	24	40	41	1	106
KADIN	1	5	5	-	11
TOPLAM	25	45	46	1	117

**Değerlendirme:** 10. soruya 117 denekten, 24 erkek, 1 bayan “taşkınlıkları önlüyorlar”, 40 erkek, 5 bayan “olayları körüklüyorlar”, 41 erkek, 5 bayan da “bilinçsiz hareket ediyorlar” cevabını vermiştir.

**Sonuç:** 117 denekten % 39,3’ü “bilinçsiz hareket ediyorlar”, % 38,5’i “olayları körüklüyorlar” cevabını vermiştir.

#### Tablo 33-34’e İlişkin Cevapların Sonuçlarına Göre Çözüm Önerileri

- Amigolar müsabakalar esnasında üstlendikleri sosyal rol, liderlik gereği büyük öneme sahip kişilerdir. Bu kişilerin başı boş bırakılmaması, her isteyenin amigo olarak görev yapmaması sağlanmalıdır.

- Amigolar bir eğitimden geçirildikten sonra görev almalıdır. Amigolar örnek davranışlar sergilemelidir. Amigoların, kulüp bünyesinde çalışan, eğitim düzeyi yüksek, insan psikolojisinden ve sporcu psikolojisinden anlayan, spor ahlakı, sosyoloji ve kitle psikolojisini bilen kişilerden oluşması sağlanmalıdır.

- Kulüpler, holigan grupları beslememelidir. Kulüpler suçluları korumak adına polise ve adli makamlara ricacı olmamalıdır. Amigolara yöneticiler tarafından sağlanan destek illegal değil, legal yollarla yapılmalıdır.

#### **4.2.23. Maç Esnasında Yada Sonunda Taraftarların Yaşadığı/Şahit Olduğu Kavga, Yaralama Ve Ölüm Olaylarına İlişkin Verilen Cevapların Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler**

**Değerlendirme:** 11. 12. 13. 14. sorulara baktığımızda; 11. 12. 13. 14. soruların tümüne birden 106 erkekten 59'u, 11 bayandan da 9'u "hayır" cevabını vermiştir.

a) 11,12,13,14. sorulara ilişkin cevaplarda 11 bayandan 9'u "hayır" cevabını vermiştir. 11 bayandan 2'si ise 11,13 ve 14. sorulara "hayır" şeklinde cevap vermiştir. Bu iki bayan, 12. soruya ("maç esnasında veya sonunda taraftarların kavga olayına şahit oldunuz mu?" sorusuna) ilişkin olarak da maç esnasında veya sonunda taraftarların kavga olayına bir kez şahit olduklarını belirtmişlerdir. Bu iki kişiden biri maça çok sık gitmediğini, diğeri ise yılda 1-2 kez gittiğini belirtmiştir.

b) 106 erkekten 45'i 11.13.14. sorulara "hayır", 12. soruya ("maç esnasında veya sonunda taraftarların kavga olayına şahit oldunuz mu?" sorusuna) "evet" cevabını vermiştir. 12. soruya "evet" diyenlerin 28'i kaç kez kavgaya şahit olduğunu belirtmemiştir. 12. soruya "evet" diyenlerden 6'sı kavga olayına 1 kez şahit olduğunu, 1'i 2 kez, 2'si 3 kez, 2'si 3-4 kez, 1'i 4-5 kez, 2'si birkaç kez, 2'si çoğu kez 1'i de 10'dan fazla cevabını vermiştir.

c) 106 erkekten; 4'ü 11. soru ("maç esnasında veya sonunda taraftarların kavga olayına katıldınız mı?" sorusuna) ve 12. soruya ("maç esnasında veya sonunda taraftarların kavga olayına şahit oldunuz mu?" sorusuna) "evet", 13. ve 14. sorulara "hayır" cevabını vermiştir. (Cevapları da birkaç kez, yada 2-3 defa cevabını vermişlerdir).

d) 11. soruya ("maç esnasında veya sonunda taraftarların kavga olayına katıldınız mı?" sorusuna), 12.soruya ("maç esnasında veya sonunda taraftarların kavga olayına şahit oldunuz mu?" sorusuna) ve 14. soruya ("stada girerken kesici-delici alet yada silah getirdiniz mi?" soruya) "evet", 13. soruya "hayır" diyen 1 kişi de kavga olaylarına katılmak yada şahit olma durumunu saymadığını, 14. soruya da her defasında şeklinde cevap vermiştir. Bu kişi lise mezunu ve 21-25 yaş aralığındadır.

e) 14. soruya “hayır”, 11. soruya (“maç esnasında veya sonunda taraftarların kavga olayına katıldınız mı?” sorusuna), 12. soruya (“maç esnasında veya sonunda taraftarların kavga olayına şahit oldunuz mu?” sorusuna) ve 13. soruya (“maçta taraftarlar arasında çıkan kavgalarda ağır yaralanma veya ölüm olaylarına şahit oldunuz mu?” sorusuna) “evet” diyen 3 kişiden 1’i kaç kez bu olaylara rastladığını belirtmemiş, kalan 2 kişi de bilmediğini, ancak bu 1 kişi 13. soruya “1 kez” demiştir.

f) 11. 14. sorulara “hayır”, 12.soruya (“maç esnasında veya sonunda taraftarların kavga olayına şahit oldunuz mu?” sorusuna) ve 13. soruya (“maçta taraftarlar arasında çıkan kavgalarda ağır yaralanma veya ölüm olaylarına şahit oldunuz mu?” sorusuna) “evet” diyen 5 kişiden 2’si 13. soruya “1 kez ve birçok kez” cevabını vermiştir.

**Sonuç:** Maç esnasında yada sonunda taraftarların yaşadığı/shahit olduğu kavga, yaralama ve ölüm olaylarını engellemek için yeterli önlem alınmadığı, stadlarda çalışanların görevlerini titizlikle yerine getirmedikleri, cezai uygulamaların gereklerinin yerine getirilmediği, yetkili makamların üstlerine düşen görevi yerine getirmediği görülmektedir.

### **Öneriler:**

- Şiddeti doğuran nedenler iyi irdelenmelidir. Çözümler sağlam temellere dayandırılmalıdır. Stadlardaki şiddet ve kavga olaylarını önlemek için; yüksek risk taşıyan müsabakalarda stad çevresinde tespit edilen noktalarda hazır kuvvet bulundurmak, karaborsa bilet ve seyyar satıcılar konusunda gerekli çalışmaları yapmak, fazla bilet satışına engel olmak gerekir. Koltukların tümü numaralı şekle getirilmelidir.

-Biletsiz seyircinin girmesini engelleyen güvenlik çemberini oluşturmak, kanunlarca belirtilen yasaklı maddeler ve pankartların spor alanına sokulmasını engellemek için gerekli aramaları yapmak, ateş alıcı maddelerin stada girişini engellemek gerekmektedir. Stada girişte iyi bir kontrolün yapılması, üzerinde herhangi bir kesici, delici veya yaralayıcı madde bulunan kişilerin sahaya alınmaması sağlanmalıdır.

- Farklı takım taraftarlarını birbirinden ayrı tutmak için gerekli emniyet tedbirlerini almak, tribünlerdeki fanatik seyirciler ile taşkınlık yapanları takip etmek, müsabaka esnasında kanunda belirtilen yasak fiil ve davranışlarda bulunanları her türlü kamera ve fotoğraflarla tespit edip haklarında gerekli işlemleri yapmak, olay taşkınlıklarının kontrol odasından tespiti ile problemleri seyircinin staddan uzaklaştırılması, tahliye edilmesi, seyircilerin spor

alanını tamamen boşaltıncaya kadar tesis çevresinde aldırılan emniyet tedbirlerini devam ettirmek gerekir. Stadyumlarda çıkış kapıları çoğaltılmalıdır. Koordineli şekilde bariyer oluşturma ve kapıların açılması sağlanmalıdır.

- Müsabaka sonunda il genelinde halkın yoğunlukta bulunduğu yerlerde taşkınlık ve saldırılara karşı gerekli tedbirleri aldirmek, maç öncesi ve maç sonrası kayıtların emniyet teşkilatına teslim edilmesi gerekir.

- Bu konuda profesyonel olacak stadyum polisi oluşturulmalıdır. Güvenlik personeli de eğitilmiş olmalıdır. Stadlarda çalışanların da güvenlik soruşturmaları titizlikle yapılmalıdır.

- Futbolla ilgisi olan herkes, üzerine düşen görevleri eksiksiz olarak yapmalıdır. Futbolcular, hakemler, kulüp yöneticileri topluma örnek davranış sergilemelidir. Hakemler kendini geliştirmelidir. Hakem, yanlıtıcı ve taraftarı tahrik edici hareketlerden kaçınmalıdır.

- Şiddetin Önlenmesine Dair Yasayı uygulamada görevli olan İl Spor Güvenlik Kurullarında görevli herkese bu konuda büyük görev düşmektedir. Cezanın caydırıcılığı olmalı ve muhakkak adil bir şekilde uygulanmalıdır. Sporda saldırganlığın gişe gelirini artırdığını ileri süren görüşler de göz ardı edilmemelidir. Sporu çirkinleştiren, amacından saptıran ve kitleleri yanlış yönlendiren her kim olursa olsun, hakkettiği muameleyi cezayı görmelidir. Bu örnek olay da kamuya açıklanmalıdır.

#### 4.2.24. “Sizce Taraftarlar Arasındaki Şiddet Olaylarının Nedeni Nedir?” Sorusuna İlişkin Cevapların Cinsiyete Göre Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler

**Tablo-35 15. Soruya (“Sizce Taraftarlar Arasındaki Şiddet Olaylarının En Önemli 3 Nedeni Nedir” Sorusuna) İlişkin Verilen Cevapların Dağılımı**

15.SORU CEVAPLARI/CİNSİYET	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	TOPLAM
ERKEK	3.	1.	2.									106
KADIN	1.	2.	2.		3.		2.					11
TOPLAM												117

**Değerlendirme:** 15. soruya (“sizce taraftarlar arasındaki şiddet olaylarının en önemli 3 nedenini nedir?” sorusuna) ilişkin 106 erkekten gelen cevapları değerlendirdiğimizde, 1. sırayı kişilik yapısındaki şiddet eğilimi, 2. sırayı taraftarların yetersiz eğitimleri, 3. sırayı taraftarı olunan takımın ligdeki konumuna bağlı beklentilerin gerçekleşmemesi almaktadır. 11 bayandan gelen cevapları değerlendirdiğimizde; 1. sırayı taraftarı olunan takımın ligdeki konumuna bağlı

beklentilerin gerçekleşmemesi, 2. sırayı kişilik yapısındaki şiddet eğilimi, taraftarların yetersiz eğitimleri, rakip seyirci ve oyuncuların tahrik etmesi kışkırtıcı davranışları, 3. sırayı stadyuma giriş-çıkış problemleri almaktadır.

**Sonuç:** Taraftarlar arasındaki şiddet olaylarının sebebi; kişilik yapısındaki şiddet eğilimi, taraftarların yetersiz eğitimleri, taraftarı olunan takımın ligdeki konumuna bağlı beklentilerin gerçekleşmemesi olarak görülmektedir.

#### **4.2.25. Sizce Stadlardaki Şiddet Olaylarına Karşı Alınabilecek Tedbirler Ne Olmalıdır?” Sorusuna İlişkin Verilen Cevapların Cinsiyete Göre Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler**

**Tablo-36 16. soruya (“Sizce Stadlardaki Şiddet Olaylarına Karşı Alınabilecek En Önemli 3 Tedbir Ne Olmalıdır” Sorusuna) İlişkin Verilen Cevapların Cinsiyete Göre Dağılımı**

16.SORU CEVAPLARI/CİNSİYET	1	2	3	4	5	6	7	8	9	TOPLAM
ERKEK			1.	3.				2.		106
KADIN		3.	1.	3.	2.			1.		11
TOPLAM										117

**Değerlendirme:** 16. soruda (“sizce şiddet olaylarına karşı alınabilecek en önemli 3 tedbir ne olmalıdır?” sorusuna) ilişkin 117 denekten gelen cevapları değerlendirdiğimizde, 1. sırayı, “yetkili kuruluşlar iyi organize edilmeli”, 2. sırayı “bayan seyirciler maçlara sık gelmeleri için teşvik edilmeli”, “yeterli saha içi ve saha dışı önlemler alınmalı”, 3. sırayı “taraftarlar, şiddet olaylarına karışmaları halinde uygulanacak cezai işlemler hakkında bilgilendirilmeli” ve “medya ile telkinlerde bulunmalı” almaktadır.

**Sonuç:** Deneklerin verdiği cevaplardan, yeterli saha içi ve saha dışı önlemler alınmadığı, yetkili kuruluşların iyi organize edilmediği, cezai işlemlerle ilgili caydırıcılığın uygulanmadığı, cezai işlemlerin de kanunların öngördüğü ölçüde uygulanmadığı yönünde bir sonuca varılmıştır.

#### **4.2.26. “Sizce Cezai Tedbirler Stadlardaki Şiddet Olayını Engeller mi?” Sorusuna) İlişkin Verilen Cevapların Cinsiyete Göre Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler**

**Tablo-37 17. Soruya (“Sizce Cezai Tedbirler Stadlardaki Şiddet Olayını Engeller mi?” Sorusuna) İlişkin Verilen Cevapların Cinsiyete Göre Dağılımı**

17.SORU CEVAPLARI/CİNSİYET	EVET	HAYIR	KISMEN	TOPLAM
YÜZDE %	25,6	21,4	53	100
ERKEK	29	23	54	106
KADIN	1	2	8	11
TOPLAM	30	25	62	117

**Değerlendirme:** 17. soruya (“sizce cezai tedbirler stadlardaki şiddet olayını engeller mi?” sorusuna) ilişkin 117 denekten; 29 erkek, 1 bayan “evet”, 23 erkek, 2 bayan “hayır”, 54 erkek, 8 bayan “kısmen” cevabını vermiştir. 106 erkekten % 50’si, 11 bayandan % 72’si “kısmen” cevabını vermiştir.

**Sonuç:** 17. soruya (“sizce cezai tedbirler stadlardaki şiddet olayını engeller mi?” sorusuna) deneklerin % 53’ü “kısmen”, % 25,6’sı “evet”, % 21,4’ü “hayır” şeklinde cevap vermiştir. Deneklerin çoğunluğu, cezai tedbirlerin şiddet olaylarını kısmen engelleyeceğini belirtmiştir.

#### **Tablo 35-37’nin Genel Olarak Değerlendirilmesi Ve Çözüm Önerileri**

- Herhangi bir yasaklama, kısıtlama ve geniş kapsamlı güvenlik tedbirlerine gereksinim olmaksızın, sporun insanlar arasındaki dostluk, kardeşlik, birlik ve beraberlik duygularını ve bağlarını güçlendirmesi, müsabakaların sevgi ve saygıya dayalı olarak oynanacağı günlere kavuşulabilmesi için herkesin üzerine düşeni yapması gerekmektedir.
- Şiddet neden değil, sonuçtur. Sporda şiddet, (gözlemleme, taklit etme, model alma yoluyla) öğrenilen bir sosyal davranıştır. Sporda şiddetin öğrenilmesi, belirli davranışların sosyal zorlamasının sonucudur. Tv ekranına yansıyan spor etkinlikleri her kesime büyük yararlar sağlamaktadır. Medya tiraj ve reyting için toplumu tahrik etmektedir. Program yorumcuları, kulüplerin tartışmalarını reyting sağlayan kelimelerle savunmaktadır. Köşe yazarlarının acımasız ve abartı eleştirileri de kızgınlığı tetiklemektedir, savunmayı arttırmaktadır. Futbola artan ilginin beraberinde getirdiği rant kavgası, kulüplerin statülerini değiştirmiştir.
- Kulüp yöneticileri yazılı ve görsel medyaya hakemleri, rakiplerini veya taraftarlarını tahrik edici veya kışkırtıcı beyan vermektedir. Spor kulüpleri, yöneticileri ve sporcuları arasında birlik ve dayanışma sağlanmalıdır. İyi oynayan değil, güçlü olan kazansın imajı

yaratılmamalıdır. Futbol basınının ortamı germesine izin verilmemelidir. Basın sporda şiddeti körüklemek yerine, yol gösterici bir katkıda bulunmalıdır. Spor yayınları, kışkırtıcılıktan uzak, doğru, objektif, yanlış anlamalarına izin vermeyecek, taraftarı izleyiciyi, sporcuyu, halkı eğitici tarzda olmalıdır.

- Sorumluluk zincirleme bir sorumluluktur. Herkes olayları iyi etüt edip, toplumun üzerlerine yüklediği sorumlulukların bilinciyle bu kötü gidişe bir dur demelidir. Halk-kamu ve polis-kulüp işbirliği sağlanmalıdır. Stadda etkili bir denetim, etkin bir güvenlik gücünün bulunması, imkanlar dahilinde taraftarlar arasında sivil polislerin bulunması, Özel güvenlik donanım ve personeli ciddi bir biçimde çalıştırılması, alkol ve uyuşturucu almış kişilerin maça girmelerinin engellenmesi, tehlikeli maddelerin denetim ve tespiti, bilet satışlarının denetlenmesi, stad etrafında bir yada iki kordon emniyet kuvveti bulundurulması sağlanmalıdır. Stadyum dışında ve içerisindeki durumu kontrol altına alınmadan maçı başlatmamak, herhangi bir beklenmedik olayda stadyumun çok çabuk boşaltılacak şekilde donatılmasını temin etmek gerekir.

- Şiddete karşı "sıfır tolerans" içeren yeni önlemlere gidilmelidir. Yasalar ve yönetmelikler, eşit, tarafsız ve kesin bir biçimde uygulanmalıdır. Cezalar caydırıcı olmalı, mutlaka ve adil bir şekilde uygulanmalıdır. Stadlarda karışıklık çıkaranların fotoğraf ve kameralarla tespiti, saha içinde, rakibe ya da hakemlere karşı tribünleri kışkırtan "asabi" sporcu, yönetici ve stad personeli de cezasız kalmamalı. Futbol çetelerinin taraftar, oyuncu, yönetici üzerindeki zorbalık girişimlerine kadar, müşterek bahislere bulaşmaları, rüşvet ve şikayı kollamaları da muhakkak önlenmelidir. Kulüp başkanları bazı sözde fanatik ama aslında çıkar ve rant peşindeki taraftar liderleri ile "tehlikeli ilişkiler" içine girme alışkanlığından vazgeçirilmelidir. Yasaların uygulanmasında taviz verilmemelidir.

- Stadların yapılanma ve güvenlik kapasitelerinin gerçekleşmesi sağlanmalıdır. Bilet satın alma konusunda karşılaşılan güçlükler, stada ulaşım, giriş çıkış esnasında yaşanan problemler tamamen ortadan kaldırılmalıdır. Seyircilere güvenli bir müsabaka izleme ortamı oluşturması gerekmektedir.

- Stadyumlarda gerek girişte gerekse stadyum içerisinde sağlıklı fiziksel koşullar oluşturularak, seyircilerde psikolojik gerginliklere neden olacak durumların azaltılması sağlanmalıdır. Gerginliği azaltmak için maç öncesi etkili sportif gösteriler ve ses düzeni sağlanabilir.

#### 4.2.27. 18. 19. ve 20. Sorulara İlişkin Verilen Cevapların Cinsiyete Göre Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler

**Tablo-38 18. Soruya (“Başınızdadan Adli Bir Olay Geçti mi?” Sorusuna) İlişkin Verilen Cevapların Cinsiyete Göre Dağılımı**

18.SORU CEVAPLARI/CİNSİYET	EVET	HAYIR	TOPLAM
YÜZDE %	13,6	86,4	100
ERKEK	16	90	106
KADIN	-	11	11
TOPLAM	16	101	117

**Değerlendirme: 1)** 18. soruya (“başınızdadan adli bir olay geçti mi” sorusuna”) ilişkin verilen cevapları değerlendirdiğimizde, 117 denekten; 16 erkek “evet”, 90 erkek, 11 bayan “hayır” cevabını vermiştir. 106 erkeğin % 85’i, bayanların ise tamamı “hayır” cevabını vermiştir.

**2.1.)** 18. soruya (“başınızdadan adli bir olay geçti mi?” sorusuna) 106 erkekten “evet” diyen 16 erkekten 13’ü 19. soruya (“eğer geçtiyse günlük yaşantınızla mı ilgiliydi, yoksa sporla ilgilimiydi?” sorusuna) “günlük yaşantımla ilgili” cevabını vermiştir. Bu 13 kişiden 2’si 20. soruya (“adli olay sonunda ne oldu?” sorusuna) “hiçbiri”, 4’ü karakola götürülüp serbest bırakıldığını, 4’ü serbest bırakıldığını, 3’ü de göz altına alınıp karakola götürülüp serbest bırakıldığını söylemiştir.

**2.2.)** 18. soruya (“başınızdadan adli bir olay geçti mi?” sorusuna) 106 erkekten “evet” diyen 16 kişiden 2’si 19. soruya (“eğer geçtiyse günlük yaşantınızla mı ilgiliydi, yoksa sporla ilgilimiydi?” sorusuna) “sporla ilgili” cevabını vermiştir. Bu 2 kişiden 2’si de 20. soruya (“adli olay sonunda ne oldu?” sorusuna) karakola götürülüp serbest bırakıldığını söylemişlerdir.

**2.3.)** 18. soruya (“başınızdadan adli bir olay geçti mi?” sorusuna) 106 erkekten “evet” diyen 16 kişiden 1’i de 19. soruya (“eğer geçtiyse günlük yaşantınızla mı ilgiliydi, yoksa sporla ilgilimiydi?” sorusuna) “her ikisi de” diye cevap vermiştir. 20. soruya da (“adli olay sonunda ne oldu?” sorusuna) karakola götürülüp serbest bırakıldığını beyan etmiştir.

**Sonuç:** 18. soruya (“başınızdadan adli bir olay geçti mi?” sorusuna) ilişkin deneklerin % 86, 4’ü “hayır”, % 13,6’sı “evet” cevabını vermiştir.

“Evet” diyenlerin % 81,2’si 19. soruya (“eğer geçtiyse günlük yaşantınızla mı ilgiliydi, yoksa sporla ilgilimiydi?” sorusuna) “günlük yaşantımla ilgili”, % 12,5’i “sporla ilgili”, % 6,3’ü de “her ikisi de” cevabını vermiştir.

18. soruya (“başınızdan adli bir olay geçti mi?” sorusuna) “evet” diyen 16 denekten 7’si 20. soruya (“adli olay sonunda ne oldu?” sorusuna) 4’ü serbest bırakıldığını, karakola götürülüp serbest bırakıldığını, 3’ü karakola götürülüp, göz altına alınıp serbest bırakıldığını, 2’si de “hiçbiri” şeklinde cevap vermiştir.

### Öneriler

- Küfür, kavga ve dövüşün üst düzeylerde olması, toplumun tabanında problemlerin olduğunun göstergesidir. Bu tür olaylar sadece stadyumlarda görülmemektedir. Sosyal yaşamın her alanında görülmektedir. Sporda şiddet olaylarının önlenmesi için önce saldırganlık ve şiddeti doğuran sebeplerin ortadan kaldırılması gerekir.
- Şiddet olaylarının yoğunluğunun özellikle öğrenci grupları ve genç nüfus içinde yer alması, eğitim sisteminin sorgulanması gerektiğini göstermektedir. Bunların sebeplerine inerek çözüm yolları üretilmelidir. Bu da ülkemizdeki eğitim sistemi ve eğitim politikalarının doğru uygulanmasıyla mümkündür.
- Toplumun eğitimi artırılmalı, dolayısıyla ahlaki eğitimi de ihmal etmeden, kişilere sevgi saygı duyguları aşılanmalıdır.
- Görsel ve yazılı basın yoluyla seyircilere yönelik eğitici programlar hazırlanarak, seyircilerin bilinçlendirilmesi ve eğitilmesi sağlanmalıdır. Ayrıca ilk ve orta öğretim öğrencilerine çeşitli konularda uygulamalı, görselleşmiş dersler verilmesi, temiz toplum oluşturulmasına katkı sağlayacaktır.

#### 4.2.28. “Sizce Kitle İletişim Araçları Şiddeti Körüklüyor mu?” Sorusuna İlişkin Verilen Cevapların Cinsiyete Göre Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler

**Tablo-39 21. Soruya (“Sizce Kitle İletişim Araçları Şiddeti Körüklüyor mu?” Sorusuna) İlişkin Verilen Cevapların Cinsiyete Göre Dağılımı**

21.SORU CEVAPLARI/CİNSİYET	EVET	HAYIR	KISMEN	TOPLAM
YÜZDE %	32,5	17,1	50,4	100
ERKEK	34	18	54	106
KADIN	4	2	5	11
TOPLAM	38	20	59	117

**Değerlendirme:** 21. soruda (“Sizce kitle iletişim araçları şiddeti körüklüyor mu?” sorusuna) ilişkin verilen cevapları değerlendirdiğimizde, 117 denekten; 34 erkek, 4 bayan “evet”, 18 erkek, 2 bayan “hayır”, 54 erkek, 5 bayan “kısmen” cevabını vermiştir. 106 erkeğin % 51’i, 11 bayanın % 45’i “kısmen” cevabını vermiştir.

**Sonuç:** 117 denekten % 50,4’ü 21. soruya (“sizce kitle iletişim araçları şiddeti körüklüyor mu?” sorusuna) “kısmen”, % 32,5’i “evet”, % 17,1’i “hayır” şeklinde cevap vermiştir. Deneklerin verdiği cevaplardan, kitle iletişim araçlarının şiddeti körüklediği sonucuna varılmaktadır.

### **Öneri**

Tv ekranına yansıyan spor etkinlikleri her kesime büyük yararlar sağlamaktadır. Şiddetin kavganın olduğu programların öne çıktığı medyanın sporu rahatça yönetebildiği, program yorumcularının, kulüplerin tartışmalarını reyting sağlayan kelimelerle savunduğu, köşe yazarlarının acımasız ve abartı eleştirileri de toplumdaki şiddeti ve kızgınlığı tetiklemektedir. Herkes olayları iyi etüt edip, toplumun üzerlerine yüklediği sorumlulukların bilinciyle bu kötü gidişe bir dur demelidir. Medya tiraj ve reyting için toplumu tahrik etmemelidir. Spor yayınları, kışkırtıcılıktan uzak, doğru, objektif, yanlış anlamalarına izin vermeyecek, taraftarı, izleyiciyi, sporcuyu, halkı eğitici tarzda olmalıdır. Kulüp yöneticileri yazılı ve görsel medyaya hakemleri rakiplerini veya taraftarlarını tahrik edici veya kışkırtıcı beyan vermemelidir.

### **4.2.29. “Polis Denince Aklınıza İlk Ne Geliyor?” Sorusuna İlişkin Verilen Cevapların Cinsiyete Göre Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler**

**Tablo-40 22. Soruya (“Polis Denince Aklınıza İlk Ne Geliyor?” Sorusuna) İlişkin Verilen Cevapların dağılımı**

<b>22.Soru Cevapları/Cinsiyet</b>	<b>Güvenlik</b>	<b>Karmaşa</b>	<b>Stres</b>	<b>Anlayış</b>	<b>Diğer</b>	<b>Toplam</b>
<b>Yüzde %</b>	60,7	17,1	13,7	3,4	5,1	100
<b>Erkek</b>	66	17	14	3	6	106
<b>Kadın</b>	5	3	2	1	-	11
<b>Toplam</b>	71	20	16	4	6	117

**Değerlendirme:** 22. soruya (“polis denince aklınıza ilk ne geliyor?” sorusuna) ilişkin verilen cevapları değerlendirdiğimizde, 117 denekten; 66 erkek, 5 bayan “güvenlik”, 17 erkek, 3 bayan “karmaşa”, 14 erkek, 2 bayan “stres”, 3 erkek, 1 bayan “anlayış”, 6 erkek de

“diğer (aynasız, rüşvet, job, yanlış anlama vb.)” cevabını vermiştir. 106 erkeğin % 62’si, 11 bayanın % 45’i “güvenlik” cevabını vermiştir.

**Sonuç:** 117 denekten 22. soruya (“polis denince aklınıza ilk ne geliyor?” sorusuna) %60,7’si “güvenlik”, % 17,1’i “karmaşa”, % 13,7’si “stres”, % 3,4’ü “anlayış”, % 5,1’i “diğer (aynasız, rüşvet, job, yanlış anlama vb.)” şeklinde cevap vermiştir. Deneklerin çoğunluğu polis teşkilatının kendisinin güvenliği için var olduğunu bilmektedir. Deneklerin diğerk kısmı da ya polisin olumsuz imajından etkilenerek bu soruya “karmaşa”, “stres” ve “diğer (aynasız, rüşvet, job, yanlış anlama vb.)” şeklinde yada olması gerekeni belirterek “anlayış” şeklinde cevap vermiştir.

### **Öneri**

- Halk, polis teşkilatının kendisinin güvenliği için var olduğunu ve bunun için çalıştığını bildiği halde, teşkilata bazı önyargı ve tereddütlerle yaklaşabilmektedir. Bu nedenle polisin imajının iyileştirilmesine özel önem atfetmek gerekir. Polis imajının, polis kültürünün, bir polis etiğinin geliştirilmesine çalışılmalıdır. Polis, sosyal faaliyetlere katılmalı, bu tür faaliyetlerini arttırmalıdır. Polisin kendi sosyal faaliyetleri, sadece polis teşkilatı içinde kalmamalı, polis görevlileri diğerk toplum kesimlerine açılmalıdır.

- Stres, hem bir sorundur, hem de sorunun belirtisidir. Buna iyileşme ve kendini geliştirme konusunda yakalanmış bir fırsat gibi bakmak gerekir. Öncelikle çalışanlar, yaptıkları işi, stres ve sıkıntı kaynağı olarak görmemelidir. Ancak bu, yapılan işi sevmekle olur. Başka iş bulamadığı için polis olanların sayısına bir de mesleğe girdikten sonra işini sevmeyenleri de 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.

- Kaliteli polis-halk ilişkisi için mesleğe girecek polis adaylarını eğitmek gerekir. Ayrıca personeli yeni gelişmelerden haberdar etmek, bilgileri yenilemek, uzman personelin yetişmesini sağlamak için hizmet içi eğitim önemlidir. Bir kurum gelişebilmek için bireylerini amaçlarına göre yetiştirmek zorundadır. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin amacı genelde verimliliği arttırmaya yöneliktir. Verimliliği arttırmanın tek yolu da değişimdir.

Verimliliği ve kalite kültürünü oluşturmak, geliştirmek ve yapılaştırmak için eğitim faaliyetlerinin sürekliliğinin sağlanması gerekir.

- Örgütün boyutundan, yani geniş yapılanma ve örgütlenmesinden ve hedef kitlesinin istisnasız toplumun tamamından oluşmasından, meslekteki hiyerarşik yapıdan, örgütteki değişim ve yeniliklere ayak uyduramayan ve kuşak çatışması yaşayan, bürokrasinin yoğun yaşandığı örgütsel stres faktörleri vardır. Polislerin, ne zaman ve ne tür olaylarla karşılaşacaklarını bilememeleri, asli görevleri dışında verilmiş birçok angarya görev, stres faktörleri olarak karşımıza çıkmaktadır. Stresin en önemli kaynaklarından birisi de, sonu belli olmayan görevlerdir. Bu nedenle personele görev öncesi verilen görev brifingleri mutlaka aksatılmaksızın yapılarak, karmaşanın giderilmesi, personelin hangi görev için ne kadar süreyle nerede görev yapacağı mutlaka önceden söylenmesi gerekmektedir.

- İnsanın belli amaçlara yönelik davranabilmesi ve başarılı olabilmesi için belli bir oranda strese gereksinimi vardır. Bu optimum stres düzeyidir. Stres düzeyi iyi bir şekilde yönetilirse çalışanların etkinlik ve verimliliğine yarar sağlayacaktır ve örgüt lehine kullanılabilir. Her örgüt, birçok etmeden kaynaklanan stresli durumlarla başa çıkmayı kendi personeline öğretmeli ve bunun için bir program geliştirmelidir.

- Tüm Polis Teşkilatına, konusunda uzman, akademisyen ve eğitimciler tarafından periyodik olarak “stres yönetimi” hakkında kurs, seminer ve konferanslar verilmelidir.

Kurumsal bazda meslekte 10 yılını dolduranlara yönelik olarak stres azaltıcı teknik (izin, istirahat, maaş iyileştirmeleri, gezi ve eğlence programları.vb.) düzenlemelere gidilmelidir.

- Emniyet Müdürlüklerine bağlı hekimliklerde uzman psikologlar görevlendirilmelidir. Polislerin karşılaştığı stresi yönetebilmek için, stres bozuklukları olanların psikiyatri uzmanlarına başvurmalarının doğru olduğu düşüncesi benimsetilmelidir. Psikolojik rahatsızlıktan dolayı doktor raporu alan polisler hemen dışlanmamalı, aktif polislik yapıp yapamayacağına dair tam teşekküllü hastane raporu istenirken iyileşebileceği de düşünülmemelidir.

- Stres konusunda yapılacak araştırmaların Emniyet Genel Müdürlüğü koordinesinde tüm illeri kapsayacak şekilde yaptırılması, polisin stresten etkilenme durumunu genel olarak ortaya çıkarmış olabilecektir.

**4.2.30. “Polisin Görev, Yetki Ve Sorumluluklarını Ne Derece Biliyorsunuz?” Sorusuna İlişkin Verilen Cevapların Cinsiyete Göre Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler**

**Tablo-41 23. Soruya (“Polisin Görev, Yetki ve Sorumluluklarını Ne Derece Biliyorsunuz?” Sorusuna) İlişkin Verilen Cevapların Cinsiyete Göre Dağılımı**

23.SORU CEVAPLARI/CİNSİYET	TAM BİLİYORUM	KISMEN BİLİYORUM	HİÇ BİLMİYORUM	TOPLAM
YÜZDE %	17,9	74,4	7,7	100
ERKEK	19	78	9	106
KADIN	2	9	-	11
TOPLAM	21	87	9	117

**Değerlendirme:** 23. soruya 117 denekten; 19 erkek, 2 bayan “tam biliyorum”, 78 erkek, 9 bayan “kısmen biliyorum”, 9 erkek de “hiç bilmiyorum” cevabını vermiştir. 106 erkekten % 73’ü, 11 bayanın % 81’i “kısmen biliyorum” cevabını vermiştir.

**Sonuç:** 23. soruya (“polis görev, yetki ve sorumluluklarını ne derece biliyorsunuz?” sorusuna) 117 denekten % 74,4’ü “kısmen biliyorum”, %17,9 “tam biliyorum”, % 7,7 “hiç bilmiyorum” şeklinde cevap vermiştir. Denekler, genel olarak polis görev, yetki ve sorumluluklarını bildiklerini ifade etmiştir.

**Öneri:** - Polisin sosyal yönden toplumla bütünleşebilmesi için, kapalı kutu olmaktan çıkıp şeffaflaşması gerekir. Bu amaçla, Teşkilatça belirli gün ve dönemlerde halka açık ve mesleği tanıtmaya yönelik, seminerler, sempozyumlar, paneller ve konferanslar düzenlenmelidir.

- Kitle iletişim araçlarıyla polisi tanıtıcı, halkı eğitici ve polis başarılı çalışmalarına ait programlara yer verilmesi gerekmektedir. Ortaokul ve liselerde gençlere polisi tanıtıcı, suç ve suçluluğu, zararlı alışkanlıkları tanıtıcı konular anlatılmalıdır. Hatta Milli Eğitim Bakanlığı ve YÖK ile işbirliği yapılarak okullarda, üniversitelerde polislik mesleğini tanıtıcı programlar yapılmalıdır.

**4.2.31. “Polisin Halka Yaklaşımını Genel Olarak Nasıl Değerlendiriyorsunuz?” Sorusuna İlişkin Verilen Cevapların Cinsiyete Göre Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler**

**Tablo-42 24. Soruya (“Polisin Halka Yaklaşımını Genel Olarak Nasıl Değerlendiriyorsunuz?” Sorusuna) İlişkin Verilen Cevapların Cinsiyete Göre Dağılımı**

24.SORU CEVAPLARI/CİNSİYET	ÇOK OLUMLU	OLUMLU	OLUMSUZ	ÇOK OLUMSUZ	TOPLAM
YÜZDE %	5,1	49,6	40,2	5,1	100
ERKEK	6	53	41	6	106
KADIN	-	5	6	-	11
TOPLAM	6	58	47	6	117

**Değerlendirme:** 24. soruda (“polisin halka yaklaşımını genel olarak nasıl değerlendiriyorsunuz?” sorusuna) ilişkin verilen cevapları değerlendirdiğimizde, 117 denekten; 6 erkek “çok olumlu”, 53 erkek, 5 bayan “olumlu”, 41 erkek 6 bayan “olumsuz”, 6 erkek “çok olumsuz” cevabını vermiştir. 106 erkekten % 50’si “olumlu”, % 38’i “olumsuz” cevabını vermiştir. 11 bayandan % 54’ü “olumsuz”, % 46’sı “olumlu” cevabını vermiştir.

**Sonuç:** 24. soruya (“polisin halka yaklaşımını genel olarak nasıl değerlendiriyorsunuz?” sorusuna) deneklerin % 49,6’sı “olumlu”, % 40,2’si “olumsuz”, % 5,1’i “çok olumsuz”, % 5,1’i “çok olumlu” şeklinde cevap vermiştir. Deneklerin çoğunluğu 24. soruya “olumlu” şeklinde cevap vermiştir.

#### **4.2.32. “Polise Güveniyor musunuz?” Sorusuna İlişkin Verilen Cevapların Cinsiyete Göre Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler**

**Tablo-43 25. Soruda (“Polise Güveniyor Musunuz?” Sorusuna) İlişkin Verilen Cevapların Cinsiyete Göre Dağılımı**

25.SORU CEVAPLARI/CİNSİYET	EVET	HAYIR	KISMEN	TOPLAM
YÜZDE %	34,2	21,3	44,5	100
ERKEK	37	22	47	106
KADIN	3	3	5	11
TOPLAM	40	25	52	117

**Değerlendirme:** 25. Soruya (“polise güveniyor musunuz?” sorusuna) ilişkin verilen cevapları değerlendirdiğimizde, 117 denekten; 37 erkek, 3 bayan “evet”, 22 erkek, 3 bayan “hayır”, 47 erkek, 5 bayan “kısmen” cevabını vermiştir. 106 erkeğin % 44’ü, 11 bayanın % 45’i “kısmen” cevabını vermiştir.

25. soruda (polise güveniyor musunuz sorusuna) 11 bayandan 3’ü “evet”, 3’ü “hayır”, 5’i “kısmen” cevabını vermiştir. “Evet” diyenlerden 3’ü de polis halka yaklaşımını olumlu

buluyor. “Hayır” diyenlerin 3’ü de polisin halka yaklaşımını olumsuz buluyor. “Kısmen” diye cevap verenlerden 3’ü polisin halka yaklaşımını olumsuz buluyor diğer ikisi de olumlu buluyor.

25. soruya 106 erkekten 22’si “hayır”, 37’si “evet”, 47’si “kısmen” cevabını vermiştir. Hayır diyen 22 kişiden 3’ü (polisin halka yaklaşımını genel olarak nasıl değerlendiriyorsunuz sorusuna) “olumlu”, 4’ü “çok olumsuz”, 15’i de “olumsuz” şeklinde cevap vermiştir. “Evet” diyen 37 kişiden 6’sı (polisin halka yaklaşımını genel olarak nasıl değerlendiriyorsunuz sorusuna) “olumsuz”, 6’sı “çok olumlu”, 25’i de “olumlu” şeklinde cevap vermiştir. “Kısmen” diyen 47 kişiden 3’ü (polisin halka yaklaşımını genel olarak nasıl değerlendiriyorsunuz sorusuna) “çok olumsuz”, 30’u “olumsuz”, 15’i de “olumlu” şeklinde cevap vermiştir.

**Sonuç:** 25. soruda (“polise güveniyor musunuz?” sorusuna) ilişkin 117 denekten % 34,2’si “evet”, % 21,3’ü “hayır”, % 44,5’i “kısmen” cevabını vermiştir. Deneklerin çoğunluğu 25. soruya “kısmen” ve “evet” şeklinde cevap vermiştir.

#### **Tablo 43-44’ün Değerlendirilmesi Ve Çözüm Önerileri**

- Halkla ilişkiler, profesyonellik ve uzmanlık isteyen, eğitimi, ilkeleri ve teknikleri olan bir meslektir. Bu nedenle değişen polisin hedefe ayak uydurması için suç ve suçluluk psikolojisi, iletişim bilgi ve becerisi, toplum sosyolojisi gibi konularda kendini geliştirmesi gerekmektedir. Bu konuların öncelikle, polis okullarında ders olarak ve hizmet içi kurslarla personelin eğitiminin sağlanması gerekmektedir.
- Polis yönetimi, almış olduğu kararların gerekçelerini açıklamayı bir ödev saymalıdır. Böylece halktan gelecek, yanlış bilgi edinmeye dayanan birçok eleştirilerin önlenmesi sağlanacaktır.
- Yapılan istatistikler, polisten kaynaklanan bazı nedenlerin halkın polisle işbirliğine engel olduğunu tespit etmiştir. Polisin bu olumsuz tutumları ve halkı bilgilendirmedeki eksikliği toplumsal desteğin kaybolmasına neden olmaktadır. Toplum polisliği, toplumla beraber, toplumla iç içe yapılan polislik olup, ilk önce olumsuz tepkilerinin nedenleri

araştırılarak önüne geçilmesi, halkla barışık, iyi ilişkiler içerisinde bulunması ve sağlayacağı kontrolle, olumsuz tutum ve davranışların önüne geçmesi gerekmektedir. Bu şekilde hem halk desteğini sağlayacak, hem de daha verimli çalışması sağlanacaktır.

- Polislere de belli aralıklarla anketler uygulanarak, örgüt hakkındaki düşünceleri, işten memnuniyet dereceleri, işe bağlılıkları tespit edilmeli, polis-halk ilişkileri konusundaki problemlerine yönelik çözüm önerileri dikkate alınmalıdır.

#### 4.2.33. “Polis Yasaları Uyguluyor mu?” Sorusuna İlişkin Verilen Cevapların Cinsiyete Göre Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler

**Tablo-44 26. Soruya (“Polis Yasaları Uyguluyor mu?” Sorusuna) İlişkin Verilen Cevapların Cinsiyete Göre Dağılımı**

26.SORU CEVAPLARI/CİNSİYET	EVET	HAYIR	BAZEN	TOPLAM
YÜZDE %	30,7	21,4	47,9	100
ERKEK	34	23	49	106
KADIN	2	2	7	11
TOPLAM	36	25	56	117

**Değerlendirme:** 26. soruya (“polis yasaları uyguluyor mu?” sorusuna) ilişkin verilen cevapları değerlendirdiğimizde, 117 denekten; 34 erkek, 2 bayan “evet”, 23 erkek, 2 bayan “hayır”, 49 erkek, 7 bayan “bazen” cevabını vermiştir. 106 erkekten % 46’sı, 11 bayanın % 63’ü “bazen” cevabını vermiştir.

**Sonuç:** 26. soruya (“polis yasaları uyguluyor mu?” sorusuna) 117 denekten % 30,7’si “evet”, % 21,4’ü “hayır”, % 47,9’u “bazen” cevabını vermiştir. Deneklerin çoğunluğu polislerin yasaları bazen uyguladığını belirtmiştir.

**Öneri -** Yasaları uygulamazsak devlet kurumları ve koruduğumuz her şey zarar görür. Kamu kuruluşlarının en büyük sorunu, yapılması gerekenlerin ve yazılanların hep yazılı olarak kalması ve uygulamaya geçirilmemesidir.

- Emniyet Teşkilatı disiplin ve hiyerarşiye dayalı bir örgüttür. Dolayısıyla polis memurlarının üstlerin telkin ve etkisi altında olmaları olağandır. Polis, amatörlükten kurtarılacak profesyonelleşirse tarafsızlığını daha rahat koruyacaktır. Meslekte profesyonelleşmesi için de hiçbir kişi, kurum veya kuruluşun olumsuz etkisinde bırakılmamalıdır.

- Polis, görevini yerine getirirken kişi olarak duygu ve düşüncesini daima arka planda tutmasını bilmelidir. Bu zor görev ancak meslekte profesyonelleşme ile mümkün olacaktır. Polis, kanunların kendisine vermiş olduğu görev ve yetkiler kapsamında hareket etmek zorundadır. Vatan ve milleti için gerektiğinde canını vermekten çekinmeyen polis, duygularına hakim olamamasından dolayı bilgi almak için işkence yaparak sorgulayan bir Teşkilat mensubu, bilmeyerek de olsa ülkesinin menfaatiyle çatışan bir faaliyette bulunmuş olmaktadır Bu nedenle insan hakları, temel hak ve özgürlüklerin korunması konusunda, önce devleti ve milletini uluslararası arenadaki çıkarları için, sonra Teşkilatının olumlu bir imaj oluşturabilmesi için, belirtilen evrensel kriterlere titizlikle uyması gerekmektedir.

#### 4.2.34. “Polisin İnsan Ve Topluluk Psikolojisi Konusunda Yeterli Bilgiye Sahip Olduğuna İnanıyor musunuz?” Sorusuna İlişkin Verilen Cevapların Cinsiyete Göre Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler

**Tablo-45 27. Soruda (“Polisin İnsan ve Topluluk Psikolojisi Konusunda Yeterli Bilgiye Sahip Olduğuna İnanıyor musunuz?” Sorusuna) İlişkin Verilen Cevapların Cinsiyete Göre Dağılımı**

26.SORU CEVAPLARI/CİNSİYET	EVET	HAYIR	KISMEN	TOPLAM
YÜZDE %	8,6	37,6	53,8	100
ERKEK	10	41	55	106
KADIN	-	3	8	11
TOPLAM	10	44	63	117

**Değerlendirme:** 27. soruya (“polisin insan ve topluluk psikolojisi konusunda yeterli bilgiye sahip olduğuna inandırıyor musunuz” sorusuna) ilişkin verilen cevapları değerlendirdiğimizde, 117 denekten; 10 erkek “evet”, 41 erkek 3 bayan “hayır”, 55 erkek, 8 bayan “kısmen” cevabını vermiştir. 106 erkeğin % 51’i, 11 bayanın % 72’si “kısmen” cevabını vermiştir.

**Sonuç:** 27. soruya (“polisin insan ve topluluk psikolojisi konusunda yeterli bilgiye sahip olduğuna inandırıyor musunuz” sorusuna) 117 denekten % 8,6’sı “evet”, % 37,6’sı “hayır”, % 53,8’i “kısmen” şeklinde cevap vermiştir. Deneklerin çoğunluğu 27. soruya “kısmen” ve “hayır” şeklinde cevap vermiştir.

**Öneri** - Çağımız hızla değişmekte, bilgi hızla yayılmakta ve bu gelişmeler çağa ismini koymaktadır. Bilgi çağında zamanın çok büyük bir önemi vardır. Zamanın değerli olduğu bir dönemde bu değişme ve gelişmenin polislerin hizmetlerinde de olması gerekmektedir.

Bu durum, bilgi çağının insanına hizmet verecek bir polis eğitim programının önemi ortaya çıkmaktadır.

- Polislik, sadece bir meslek değil, aynı zamanda bir sanattır. Halkın polislerle işbirliği büyük ölçüde polisin kişisel kalitesine ve meziyetlerine dayanmaktadır. Bu yüzden, mesleğe alıştırma en kaliteli insanlara ulaşmak, mesleğe alınan kişileri hem mesleki bilgi, hem dil kullanma yetenekleri bakımından çok iyi eğitmek, polis halk ilişkilerinin sağlanmasında belki en büyük teminat olacaktır (SÖĞÜTLÜ Aydın, “Polis-Halk İlişkileri”, 2001, s 71).

- Polise hayatlarında amaç ve hedefleri arasında bir denge kurmaları öğretilmelidir. Kitle psikolojisini bilmeleri ve ona göre tepkiler göstermeleri sağlanmalıdır.

#### 4.2.35. “Bir Poliste Bulunması Gereken En Önemli 3 Özellik Nedir?” Sorusuna İlişkin Verilen Cevapların Cinsiyete Göre Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler

**Tablo-46 28. Soruda (“Bir Poliste Bulunması Gereken En Önemli 3 Özellik Nedir?” Sorusuna) İlişkin Verilen Cevapların Cinsiyete Göre Dağılımı**

28.SORU CEVAPLARI/CİNSİYET	1	2	3	4	5	6	7	8	9	TOPLAM
ERKEK	3.	1.	2.							106
KADIN	3.	1.	3.				2.			11
TOPLAM										117

**Değerlendirme:** 28. soruya (“bir poliste bulunması gereken en önemli 3 özelliği sıralayın?” sorusuna) ilişkin verilen cevapları değerlendirdiğimizde, 117 denekten; 106 erkeğin verdiği cevaplarda 1. sırayı tarafsız olması, 2. sırayı görev bilincinde olması, 3. sırayı hoşgörülü ve nazik davranması, 11 bayanın cevaplarından da 1. sırayı tarafsız olması, 2. sırayı yeterli eğitim düzeyine sahip olması, 3. sırayı hoşgörülü ve nazik davranması ile görev bilincinde olması almaktadır.

**Sonuç:** 28. soruya (“bir poliste bulunması gereken en önemli özellikler nedir?” sorusuna) 117 denekten “tarafsız olması”, “çalışkan olması”, “görev bilincinde olması”, “yeterli eğitim düzeyine sahip olması” cevapları gelmiştir. Bu soru, polis teşkilatının eksiklerini, deneklerin gözüyle belirlemede etkili olmuştur.

#### **Öneri**

- Toplumsal yapıdaki işleyişin değişmesi ve beklenti düzeylerinin giderek artmaya başlaması, toplumla yakın bir ilişki içinde bulunan ve gerek güvenliğin gerekse düzenin sağlanmasından birinci derecede sorumlu olan polisin rolünün de önemli ölçüde

değişmesine sebep olmaktadır. Bu açıdan, mesleğe alırken nitelikli elemanlara ulaşmak çok önemlidir. Özellikle otoriteye düşkün, ölçüsüz, şiddet kullanmaya yatkın kimselerin, yalnızca iş için polislik mesleğini seçtiği yolundaki düşünceler ortadan kaldırılmalıdır. Özgür düşünen, aklını kullanan, sorgulayan, araştıran bir insan tipinin yetiştirilmesi, çağdaş eğitimin amacıdır. Bu çerçevede polisin eğitimi sürekli gözden geçirilmelidir ve 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 psikolojik testler yapılmalıdır. Böylece bu mesleği icra edeceklerin beden sağlığının yanında, ruh sağlığının da belli bir standardın üstünde olması sağlanmalıdır.

- Bir örgütün başarılı olabilmesi için, gerekli şartlardan birisi de örgüt çalışanlarının işlerini sevmeleridir. İş yapma isteği kaybolmuş çalışanlardan oluşan bir örgütten verim beklemek yanlış olacaktır.

#### **4.2.36. “Polis Memuru Olabilecek Kişinin Eğitim Düzeyi Sizce Ne Olmalıdır?” Sorusuna İlişkin Verilen Cevapların Cinsiyete Göre Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler**

**Tablo-47 29. Soruda (“Polis Memuru Olabilecek Kişinin Eğitim Düzeyi Sizce Ne Olmalıdır?” Sorusuna) İlişkin Verilen Cevapların Cinsiyete Göre Dağılımı**

29. SORU CEVAPLARI/CİNSİYET	LİSE MEZUNU	ÖNLİSANS MEZUNU	ÜNİVERSİTE MEZUNU	TOPLAM
YÜZDE %	27,3	31,7	41	100
ERKEK	32	30	44	106
BAYAN	-	7	4	11
TOPLAM	32	37	48	117

**Değerlendirme:** 29. soruda (“polis memuru olabilecek kişinin eğitim düzeyi sizce ne olmalıdır?” sorusuna) ilişkin verilen cevapları değerlendirdiğimizde, 117 denekten; 11 bayandan 7’si polisin “önlisans mezunu”, 4’ü “üniversite mezunu”, 106 erkekten 32’si “lise”, 30’u “önlisans”, 44’ü “üniversite mezunu” olması gerektiğini savunmuştur. 106

erkekten % 41'i "üniversite mezunu", 11 bayandan % 63'ü "önlisans mezunu" olması gerektiğini söylemiştir.

**Sonuç:** 29. soruya ("polis memuru olabilecek kişinin eğitim düzeyi sizce ne olmalıdır?" sorusuna) 117 denekten % 41'i "üniversite mezunu", % 27,3'ü lise mezunu, %31,7'si önlisans mezunu olması gerektiğini söylemiştir.

**Öneri** - Mesleğin toplumdaki statüsünün yükseltilmesi için polisin eğitimine önem verilmeli, iyi bir şekilde yetiştirilerek, toplumun içinde itibarlı bir duruma getirilmelidir.

- Bilgi ve teknik bakımdan yenilikleri ve gelişmeleri yakından takip etmek ve bunu polise kazandırmak açısından eğitime gerekli önemin verilmesi zorunlu olmaktadır. Derslerde kazanılan bilgi, beceri ve tutumlar, uygulamalı eğitimde uygulamaya aktarılmalı, yanlışların önüne daha okuldayken geçilerek, eğitim eksikliğinin faturası vatandaşa ödetilmemelidir.

- Polisin branşlaşma konusu belirli kriterler çerçevesinde netleşmelidir. Branşlaştırma yapılırken, kapasitesi ve yeteneğine uygun birimin kursunu alması sağlanmalı ve yalnızca o birimde çalıştırılmalıdır.

- Polis, mesleğe atıldığında hizmet içi eğitimle de programlı bir şekilde devamlı takviye edilmelidir. Bu eğitim sürecinde çeşitli kurumlardan ve özellikle üniversitelerdeki öğretim kadrolarından daha fazla yararlanılması gerekmektedir.

- Sırf eğitim programı uygulamak için aslında ihtiyacı olmayan çalışanlara eğitim vermek amaca uygun değildir. Gerçekçi tespitler yapılmalı ve eğitim plan dahilinde yürütülmelidir.

#### **4.3.37. "Polisle iletişim kurmakta zorluk çekiyor musunuz?" Sorusuna İlişkin Verilen Cevapların Cinsiyete Göre Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler**

**Tablo-48 30. Soruda ("Polisle İletişim Kurmakta Zorluk Çekiyor Musunuz?" Sorusuna) İlişkin Verilen Cevapların Cinsiyete Göre Dağılımı**

30.SORU CEVAPLARI/CİNSİYET	EVET	HAYIR	BAZEN	TOPLAM
YÜZDE %	15,4	42,7	41,9	100
ERKEK	16	46	44	106
KADIN	2	4	5	11
TOPLAM	18	50	49	117

**Değerlendirme:** 30. soruda ("polisle iletişim kurmakta zorluk çekiyor musunuz?" sorusuna) ilişkin verilen cevapları değerlendirdiğimizde, 117 denekten; 16 erkek, 2 bayan

“evet”, 46 erkek, 4 bayan “hayır”, 44 erkek, 5 bayan “bazen” cevabını vermiştir. 106 erkekten % 43’ü “hayır”, % 41’i “bazen” cevabını vermiştir. 11 bayandan % 45’i “bazen”, % 36’sı “hayır” cevabını vermiştir.

**Sonuç:** 30. soruya (“polisle iletişim kurmakta zorluk çekiyor musunuz?” sorusuna) 117 denekten % 15,4’ü “evet”, % 42,7’si “hayır”, % 41,9’u “bazen” cevabını vermiştir.

**Öneri** - Yerel anlamda halkla irtibat içinde olmayan polis organizasyonunun verimli olması beklenemez (SÖĞÜTLÜ Aydın, “Polis-Halk İlişkileri”, 2001, s 68). Bu bağlamda yeni düzenlemeler gerekir. Bu düzenlemenin amacı;

- Polislik politikalarının toplumun ihtiyacına göre belirlenmesini sağlamak,
  - Polis ile halk arasındaki ilişkileri geliştirmek,
  - Yerel problemlere çözüm önerileri hakkında polis ile halkın uzlaşmasını ve toplumun polisi daha iyi anlamasını sağlamak (SÖĞÜTLÜ Aydın, “Polis-Halk İlişkileri”, 2001, S 68).
- Polislere, insanlarla ilişkilerinde yapıcı olmalarının sağlanabilmesi için insan ilişkileri eğitimi verilmelidir.

#### 4.2.38. “Polisin Halkla İlişki Kurma Seviyesi Sizce Nedir?” Sorusuna İlişkin Verilen Cevapların Cinsiyete Göre Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler

**Tablo-49 31. Soruda (“Polisin Halkla İlişki Kurma Seviyesi Sizce Nedir?” Sorusuna) İlişkin Verilen Cevapların Cinsiyete Göre Dağılımı**

31.SORU CEVAPLARI/CİNSİYET	AZ	ORTA	İLERİ	TOPLAM
YÜZDE %	29,1	65,8	5,1	100
ERKEK	31	69	6	106
KADIN	3	8	-	11
TOPLAM	34	77	6	117

**Değerlendirme:** 31. soruda (“polisin halkla ilişki kurma seviyesi sizce nedir?” sorusuna) ilişkin verilen cevapları değerlendirdiğimizde, 117 denekten; 31 erkek, 3 bayan “az”, 69 erkek, 8 bayan “orta”, 6 erkek de “ileri” cevabını vermiştir. 106 erkekten % 65’i “orta”, % 29’u “az”, 11 bayandan % 72’si “orta” cevabını vermiştir.

**Sonuç:** 31. soruda (“polisin halkla ilişki kurma seviyesi sizce nedir?” sorusuna) 117 denekten % 65,8’i “orta” % 5,1’i “ileri”, % 29,1’i “az” şeklinde cevap vermiştir.

## Öneri

- Polis-halk ilişkilerinin olumlu-olumsuz yanlarını belirleyecek, sonuçlarını değerlendirecek uzman kişilerden oluşan birimler oluşturulmalı ve belirlenen olumsuzlukların olumluya dönüştürülmesine yönelik iyileştirme çalışmaları yapılmalıdır.

### 4.2.39. 31. Soruya “Az” Veya “Orta” Şeklinde Cevap Veren Deneklerin 32. Soruya İlişkin Cevaplarının Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler

**Tablo-50 31. Soruya “Az” Veya “Orta” Şeklinde Cevap Veren Deneklerin 32. Soruya İlişkin Cevaplarının Dağılımı**

31.SORU/ 32. SORU	ERKEK		BAYAN	
	AZ	ORTA	AZ	ORTA
1				2.
2				
3				
4	2.	1.	1.	1.
5	2.			3.
6				
7	2.	3.		3.
8		1.		3.
9	3.	2.	2.	3.
10			3.	3.
11				
12	1.			

**Değerlendirme:** 31. soruda “az” cevabını veren 31 erkeğin, 32. soruya ilişkin cevaplarını değerlendirdiğimizde, 1. sırayı diğer, 2. sırayı polis okullarının eğitim kalitesinin yeterli olmaması, polis hakkındaki olumsuz düşünce ve duyguların giderilmeye çalışılmaması, halkın polisten korkması, 3. sırayı polisin görevdeyken tarafsız davranmaması almaktadır. 31. soruya “orta” cevabını veren 69 erkeğin 32. soruya ilişkin cevaplarını değerlendirdiğimizde, 1. sırayı polis okullarının eğitim kalitesinin yeterli olmaması, polisin halka kendini sevdirememesi, 2. sırayı polisin görevdeyken tarafsız davranmaması, 3. sırayı halkın polisten korkması gelmektedir.

31. soruya “az” cevabı veren 3 bayanın 32. soruya cevaplarını değerlendirdiğimizde, 1. sırayı polis okullarının eğitim kalitesinin yeterli olmaması, 2. sırayı polisin görevdeyken tarafsız davranmaması, 3. sırayı da şiddete başvurma gelmektedir. 31. soruya “orta” diyen

8 bayan 32. soruya cevabını değerlendirdiğimizde, 1. sırayı polis okullarının eğitim kalitesinin yeterli olmaması, 2. sırayı polisin mesaisinin düzensiz olması, 3. sırayı polis hakkındaki olumsuz düşünce ve duyguların giderilmeye çalışılmaması, halkın polisten korkması, polisin halka kendini sevdirememesi, polisin görevdeyken tarafsız davranamaması, şiddete başvurma gelmektedir.

**Sonuç:** 31. soruya “az” cevabını veren deneklerin çoğunluğu; “polis okullarının eğitim kalitesinin yeterli olmaması”, “polis hakkındaki olumsuz düşünce ve duyguların giderilmeye çalışılmaması”, “halkın polisten korkması”, “polisin görevdeyken tarafsız davranamaması”, “şiddete başvurma” 31. soruya “orta” cevabını veren deneklerin çoğunluğu; “polis okullarının eğitim kalitesinin yeterli olmaması”, “polis hakkındaki olumsuz düşünce ve duyguların giderilmeye çalışılmaması”, “halkın polisten korkması”, “polisin halka kendini sevdirememesi”, “polisin görevdeyken tarafsız davranamaması”, “şiddete başvurma” cevabını vermiştir.

### **Öneri**

- Personel unsuru, kurum ve kuruluşlarda yıllardan beri hep göz ardı edilmektedir. Burada oluşturulmak istenen imaj, ilk önce personele benimsetilmeli, uygulanacak yöntemler konusunda personel ikna edilmeli ve personeli yönetime katarak teşkilatı sahiplenmeleri sağlanmalıdır. Kurum içi halkla ilişkiler faaliyetleri çerçevesinde zaman zaman moral geceleri, yemekler ve spor yarışmaları gibi faaliyetler düzenlemek suretiyle personelin hem kendi arasında dayanışması sağlanmalı, hem de moral ve motivasyon faktörü yükseltilmelidir. Bunun yanında başta çalışma saatleri olmak üzere maaş, sosyal güvenceleri konusunda düzenlemeler getirilerek, polise ihtiyaçları sağlanmaya çalışılmalıdır. Teşkilat çalışanları arasında birlik ve beraberliği sağlayıcı düzenlemeler yapılmalı, polisin moral gücünü yükseltmek için sosyal hizmetlerle ilgili tesis sayısı arttırılmalıdır. Stresin etkilerini azaltan sportif ve sosyal faaliyetlere ağırlık verilerek, sosyal tesislerden yararlanma olanakları arttırılmalıdır.

- Türkiye'nin iç güvenliğini sağlaması açısından önemli ve yoğun bir görevi üstlenmiş olan Polis Teşkilatı, iç güvenliği koruma yanında, PTT tebligat memurluğuna varıncaya kadar görevle yakından uzaktan ilgili olmayan birçok görev yüklenmiştir. Bu durum, polisin esas görevi olan suçu önleme, caydırma ve suç sonrası sorumluları adalete teslim etme görevini zorlaştırmaktadır. Bunun yanında polisin adli ve idari bir çok bağlı bulunduğu üstü

bulunmaktadır. Özellikle Polis Teşkilatının merkeziyetçi yapısının yerleşmesi, atamalarda liyakat sisteminin hakim olması, polisi, belirli olay ve durumlarla karşılaştığında, yasaların kendisine verdiği yetkiyi, hiçbir ayırım gözetmeksizin kişilerde kullanabilme kararlığını oluşturacak ve yapılacak düzenlemeyle polislikle ilgili olmayan görevlerin polisin sırtından alınması polisin daha verimli çalışmasını sağlayacaktır. Polislik mesleğini özellikle çalışma koşulları yönünden cazip hale getirecek tedbirleri alma konusunda hükümetlere önemli görevler düşmektedir.

- Meslekle ilgili olarak üstlenilen roller arasında yaşanan çatışmalar azaltılmalıdır, hatta tamamen ortadan kaldırılmalıdır. Stresin önlenmesi amacıyla, uzman kuruluşlara tüm birimleri kapsayacak şekilde “görev tarifleri” yaptırılmalı ve personelin rol çatışması yaşamaması önlenmelidir. Ayrıca her rütbedeki polise rol çatışması yaşamaması için zorlanacağı rol verilmemelidir. Örneğin, polis memurunun grup amiri olması ile arkadaşları üzerinde hakimiyet kurmak istemesi sonucu hem kendisini hem de arkadaşlarını zora sokmuş olacaktır. Emniyet Teşkilatı’nda stresin azaltılması amacıyla, profesyonel kuruluşlar aracılığıyla her pozisyon için görev tanımları tüm birimleri kapsayacak ölçüde hazırlanmalıdır. Herkesin yetki ve sorumluluk alanı kesin çizgilerle ayrılmalıdır. Böylece rol belirsizliği ve rol çatışması nedeniyle ortaya çıkan stres kontrol edilebilir seviyede tutulabilecektir.

- Personelin eğitim alınan birimde çalışması sağlanmalıdır. Bu yapıldığı zaman görevde motivasyonu ve iş verimi artacaktır.

- Polislerin önemli olduklarını vurgulayıcı çalışmalar yapılmalıdır. Örgüt yöneticisi belli aralıklarla çalışanları toplamalı ve örgütün tamamının faaliyetleri konusunda onları bilgilendirmelidir. Etkili bir görev devri de çalışana girişimci olduğu duygusu verecektir. Kurum içinde çalışanlara değer verilmeli, Kurum dışından (vatandaştan) yeterli desteğin sağlanabilmesi için polis-halk ilişkilerinin iyileştirilmesi çabalarının artırılması yanında, kişisel hataların kasıtlı bir şekilde tekrar tekrar gösterilmesi suretiyle bazı medya kuruluşlarının yaptığı çarpıtmalar önlenmeli ve polisin yıpratılması engellenmelidir. Polisin görev sonu yeterli dinlenememesi, işe yorgun başlamasına neden olmaktadır.

- Vardiyalı çalışma sisteminde gece çalışması, çalışanın normal biyolojik, psikolojik ve sosyal yaşama şeklini bozduğu, bedeninin normal biyolojik düzeni ile çeliştiğinden kronik yorgunluğa ve bireyin aile ve sosyal yaşamın iyi olmamasına neden olur. Polislerin çalışma

saatleri, ailesine ve kendi istirahatına zaman ayırabilecek, sosyal yaşama aktif olarak katılabilecek şekilde düzenlenmelidir. Günlük sekiz saati aşan mesai süresinden kaçınılmalı, her gece mesaisini 24 saatlik bir izin süresi takip etmelidir. Hafta sonu önemli bir görevden dolayı kesilen izinler, mümkün olduğu takdirde aynı hafta içerisinde, aksi halde bir sonraki hafta içerisinde verilerek telafi edilmeli, personel dinlendirilmelidir.

- Personel değerlendirmede adaletsizliklerin olmaması gerekmektedir. Personel değerlendirmesi yapılırken, görevin başarısı, yeteneği ve işteki performansı ile değerlendirilmelidir. Ödüllendirme yapılırken her zaman aynı birimlerde çalışanlara ödül verilip, diğer personele verilmemesi gibi bir durum olmamalıdır.

- Polislerin sorumlulukları yetkileri doğru orantılı olmalıdır. Polislerin sorumlulukları ve yetkileri tekrar yasal düzenlemelerle belirlenmelidir. Yetkinin sorumlulukları karşılama yetersiz olması durumu yetki ve sorumluklarının yeniden saptanması ve tanımlanması ile azaltabilir.

- Performans değerlendirmesinde haksızlıklar, ceza, ödüllendirme ve atama işlemlerinde adaletsizlikler olmamalıdır. Örgüt yönetiminin alt kademedeki 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 belirtilmesi gerekir.

- Bayan polislerin meslekteki görev alanlarını daha etkin hale getirerek ve grup psikolojisini geliştirici hizmet içi programlar dahil ederek “kaçınmacı” davranış sergilemelerinden uzak tutulmaları sağlanmalıdır.

- Polisler, ailelerine ve sosyal ilişkilerine yeterince zaman ayıramamaktadırlar. Polisler görevlerinin niteliği gereği, yoğun yaşamalarından dolayı psikosomatik şikayetleri yaygındır. Polislere stresle başetme hususunda yeterli destek sağlanamamaktadır. İş ortamından uzaklaşmak ve dinlenmek, kendisine ve ailesine daha fazla zaman ayırmak büyük önem taşımaktadır.

- Yöneticilerin çoğu, çalışanlardan en iyi verim alma yolunun onları sürekli baskı altında tutmak olduğuna inanırlar. Bu tür düşünce biçimi yönetimde baskıcı yaklaşımların yerleşmesine yol açar ve çalışanları zamanla strese sokar. Emniyet Teşkilatında çok sık rastlanan bu yaklaşım, personelin verimini arttırmak yerine düşürecektir. Bunun yerine

ölçülü özenle bir baskı kurulmalıdır. Böylece çalışanlar üzerinde zorunluluk ve görev duygusu sağlanabilir. Amirler, teşvik edici olmalıdır. Yönlendirici ve problem çözücü bir tavır sergilemelidir.

- Stres ve beslenme arasındaki doğrudan ilişki nedeniyle, Emniyet Teşkilatında personelin görevleri sırasında, düzenli ve dengeli beslenmelerini temin edecek tedbirler alınmalıdır. Çevik kuvvet gibi binlerce personeli olan birimlerde çabuk hazırlanabilen türden yiyecekler yerine yemekhaneler kurularak personelin düzenli ve dengeli beslenmesine olanak verilmelidir.

- Örgütsel yapı, katılığından kurtarılmalıdır. Kurumun personel, ücret, yükselme, ve değerlendirme politikaları işgörenlerdeki stres baskısını azaltacak biçimde daha adil ve yeterliliğe dayalı olarak düzenlenmelidir. Örgüt içinde amir ve memurların rolleri ve sorumlulukları açıkça belirlenmelidir.

#### 4.2.40. “Sizce Polis-Halk İlişkileri Nasıl Olmalıdır?” Sorusuna İlişkin Verilen Cevapların Cinsiyete Göre Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler

**Tablo-51 33. Soruda (“Sizce Polis-Halk İlişkileri Nasıl Olmalıdır? Sorusuna) İlişkin Verilen Cevapların Cinsiyete Göre Dağılımı**

33.SORU CEVAPLARI/CİNSİYET	1	2	3	4	5	6	TOPLAM
ERKEK	1.	3.	2.	5.	4.	-	106
KADIN	1.	3.	2.	5.	4.	-	11
TOPLAM							117

**Değerlendirme:** 33. soruya (“sizce polis-halk ilişkileri nasıl olmalıdır? sorusuna) ilişkin verilen cevapları değerlendirdiğimizde, 117 denekten; erkek ve bayanların tamamının verdiği cevapların sıralaması 1. sırada Polis-halkla ilişkilerinde daima tarafsız olmalı, 2. sırada Polis halkla ilişkilerinde karşılıklı güven sağlanmalı, 3. sırada Polis-halk her zaman karşılıklı birbirine yardımcı olmalı, 4. sırada Polis halkla ilişkilerinde saygı ve hoşgörü kuralları içinde davranmalı, 5. sırada Polis halkla ilişkilerinde sempatik olmalı şeklindedir.

**Sonuç:** 33. soruya (“sizce polis-halk ilişkileri nasıl olmalıdır? sorusuna) deneklerin çoğunluğunun cevabı sırasıyla; “polis-halkla ilişkilerinde daima tarafsız olmalıdır”, “polis halkla ilişkilerinde karşılıklı güven sağlanmalıdır”, “polis-halk her zaman karşılıklı birbirine yardımcı olmalıdır.” şeklinde olmuştur.

#### **Öneri**

Polis-halkla ilişkilerinde daima tarafsız olmalıdır. Polis halkla ilişkilerinde karşılıklı güven sağlanmalıdır. Polis halkla ilişkilerinde saygı ve hoşgörü kuralları içinde davranmalıdır. Polis-halk her zaman karşılıklı birbirine yardımcı olmalıdır. Polis halkla ilişkilerinde sempatik olmalıdır.

#### 4.2.41. “Polisi ilgilendiren bir sorun yaşadığınızda polise başvurur musunuz?” Sorusuna İlişkin Verilen Cevapların Cinsiyete Göre Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler

**Tablo-52 34. Soruda (“Polisi ilgilendiren bir sorun yaşadığınızda polise başvurur musunuz?” sorusuna) İlişkin Verilen Cevapların Cinsiyete Göre Dağılımı**

34.SORU CEVAPLARI/CİNSİYET	EVET	HAYIR	BAZEN	TOPLAM
YÜZDE %	49,5	15,4	35,1	100
ERKEK	52	15	39	106
KADIN	6	3	2	11
TOPLAM	58	18	41	117

**Değerlendirme:** 34. soruda (“polisi ilgilendiren bir sorun yaşadığınızda polise başvurur musunuz?” sorusuna) ilişkin verilen cevapları değerlendirdiğimizde, 52 erkek, 6 bayan “evet”, 15 erkek, 3 bayan “hayır”, 39 erkek, 2 bayan “bazen” cevabını vermiştir. 106 erkeğin % 49’u “evet”, % 36’sı “bazen” cevabını vermiştir. 11 bayanın % 54’ü “evet” cevabını vermiştir.

**Sonuç:** 34. soruda (“polisi ilgilendiren bir sorun yaşadığınızda polise başvurur musunuz?” sorusuna) % 49,5’i “evet”, % 15,4’ü “hayır”, % 35,1’i “bazen” şeklinde cevap vermiştir.

#### 4.2.42. 34. Soruya verilen cevapların 35. Soruya ilişkin cevaplarına Göre Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler

**Tablo-53 34. Soruya “Hayır” Diyenlerin 35. Soruya İlişkin Cevaplarının Cinsiyete Göre Dağılımı**

34.SORU CEVAPLARI/CİNSİYET	1	2	3	4	5	HEPSİ	TOPLAM
ERKEK	-	4	4	3	4	-	15
KADIN	-	-	-	1	-	2	3
TOPLAM	-	4	4	4	4	2	18

**Değerlendirme:** 34. soruya hayır diyen 15 erkek ve 3 bayanın 35. soruya cevaplarını değerlendirdiğimizde 15 erkekten; 4’ü “polis çözüm bulabileceğine inanmıyorum”, 4’ü “başvurduğumda olumsuz bir davranışla karşılaşmak istemiyorum”, 3’ü “polise

güvenmiyorum”, 4’ü de “diğer” cevabını vermiştir. 3 bayandan 1’i “polise güvenmiyorum”, 2’si “diğer (hepsi)” cevabını vermiştir.

**Sonuç:** 34. soruya hayır diyen 15 erkek ve 3 bayanın 35. soruya cevaplarını değerlendirdiğimizde; 117 denekten % 15,4’ü 35. soruya “hayır” şeklinde cevap vermiştir.

#### **Tablo 52-53’ün Değerlendirilmesi Ve Çözüm Önerileri**

- Halka, güvenliğin sağlanmasında onların polise ne gibi katkıları olabileceği anlatılmalıdır.

- Halka huzur ve güvenin, ancak onların katkılarıyla gerçekleşebileceği kavratılmalıdır.

#### **4.2.43. “Sizce Polislerin Tutum Ve Davranışları Şiddeti Körüklüyor mu?” Sorusuna İlişkin Verilen Cevapların Cinsiyete Göre Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler**

##### **Tablo-54 36. Soruya (“Sizce Polislerin Tutum Ve Davranışları Şiddeti Körüklüyor mu?” sorusuna) İlişkin Verilen Cevapların Cinsiyete Göre Dağılımı**

36.SORU CEVAPLARI/CİNSİYET	EVET	HAYIR	KISMEN	TOPLAM
YÜZDE %	18	26,5	55,5	100
ERKEK	18	27	61	106
KADIN	3	4	4	11
TOPLAM	21	31	65	117

**Değerlendirme:** 36. soruya (“sizce polislerin tutum ve davranışları şiddeti körüklüyor mu?” sorusuna) ilişkin verilen cevapları değerlendirdiğimizde, 117 denekten; 18 erkek, 3 bayan “evet”, 27 erkek, 4 bayan “hayır”, 61 erkek, 4 bayan “kısmen” cevabını vermiştir.

**Sonuç:** 36. soruya (“sizce polislerin tutum ve davranışları şiddeti körüklüyor mu?” sorusuna) 117 denekten % 55,5’i “kısmen”, % 26,5’i “hayır”, % 18’i “evet” şeklinde cevap vermiştir.

**Öneri -** Avrupa Birliği sürecinde, çağdaşlaşma hedefine Avrupa modeliyle ulaşmak isteyen Türkiye, dış politikada AB ile bütünleşmeyi hedef almıştır. Ancak bu konuda Türkiye önünde birtakım engeller bulunmaktadır. Bu engeller kaldırılmalıdır. Bu ihlallerin başında işkence, zor kullanma ve temel hak ve hürriyetleri ihlal gelmektedir.

#### **4.2.44. “Siz gerektiğinde polise yardımcı oluyor musunuz?” Sorusuna İlişkin Verilen Cevapların Cinsiyete Göre Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler**

**Tablo-55 37. Soruya (“Siz Gerektiğinde Polise Yardımcı Oluyor Musunuz? Sorusuna) İlişkin Verilen Cevapların Cinsiyete Göre Dağılımı**

37.SORU CEVAPLARI/CİNSİYET	OLUYORUM	OLMUYORUM	ÇEKİNİYORUM	TOPLAM
YÜZDE %	64,1	11,2	24,7	100
ERKEK	69	12	25	106
KADIN	6	1	4	11
TOPLAM	75	13	29	117

**Değerlendirme:** 37. soruya (“siz gerektiğinde polise yardımcı oluyor musunuz? sorusuna) ilişkin verilen cevapları değerlendirdiğimizde, 117 denekten; 69 erkek, 6 bayan “oluyorum”, 12 erkek, 1 bayan “olmuyorum”, 25 erkek, 4 bayan “çekiniyorum” cevabını vermiştir. 106 erkeğin % 65’i, 11 bayanın % 54’ü “oluyorum” cevabını vermiştir.

**Sonuç:** 37. soruya (“siz gerektiğinde polise yardımcı oluyor musunuz? sorusuna) 117 denekten % 64,1’i “oluyorum”, % 11,2’si “olmuyorum”, % 24,7’si “çekiniyorum” şeklinde cevap vermiştir. Deneklerin çoğunluğu “oluyorum” ve “çekiniyorum” şeklinde cevap vermiştir.

**Öneri** -Çalışanların hizmet sunulan kitleye karşı davranışı sürekli kontrol edilmesine karşın, vatandaşın çalışanlara gösterdiği davranıştaki yanlış hususların gündeme gelmemesi, çalışanlar üzerinde bir haksızlığa uğrama hissi uyandırmaktadır. Bu nedenle çalışanların vatandaşla olan ilişkilerindeki olumsuz durumlarda, karşı taraf konumundaki vatandaşın hareket tarzı da yöneticiler tarafından bu konuyla ilgili yaptırım uygulanırken dikkate alınmalıdır.

#### **4.2.45. “İşlenen Suçlardan Tanıklık Yapar Mısınız?” Sorusuna İlişkin Verilen Cevapların Cinsiyete Göre Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler**

**Tablo-56 38. Soruya (“İşlenen suçlardan tanıklık yapar mısınız?” Sorusuna) İlişkin Verilen Cevapların Cinsiyete Göre Dağılımı**

38.SORU CEVAPLARI/CİNSİYET	EVET	HAYIR	BAZEN	TOPLAM
YÜZDE %	45,3	17,1	37,6	100

<b>ERKEK</b>	48	17	41	106
<b>KADIN</b>	5	3	3	11
<b>TOPLAM</b>	53	20	44	117

**Değerlendirme:** 38. soruya (“işlenen suçlardan tanıklık yapar mısınız?” sorusuna) ilişkin verilen cevapları değerlendirdiğimizde, 117 denekten; 48 erkek, 5 bayan “evet”, 17 erkek, 3 bayan “hayır”, 41 erkek, 3 bayan “bazen” cevabını vermiştir. 106 erkeğin % 45’i “evet, % 38’i “bazen” cevabını vermiştir. 11 bayanın % 45’i “evet” cevabını vermiştir.

**Sonuç:** 38. soruya (“işlenen suçlardan tanıklık yapar mısınız?” sorusuna) 117 denekten; % 45,3’ü “evet”, % 17,1’i “hayır”, % 37,6’sı “bazen” cevabını vermiştir.

**Öneri** Halkın bir bölümü, tanıklık yapmak istememektedir. Halkın tanıklık yapmasını engelleyen durumlar olarak; sanık gibi işlem yapılmasından çekindiği, tanıklık yapmanın zaman gerektirdiği, karakolda olumsuz bir tutumla karşılaşmak istemediği gibi nedenlere dayanmaktadır. Bu düşüncenin önlenmesi için gerekenlerin Emniyet Örgütüne yerine getirilmesi gerekmektedir.

#### 4.2.46. “Polislerin Görev Anındaki Stresleri Size Ne Derece Yansıyor?” Sorusuna İlişkin Verilen Cevapların Cinsiyete Göre Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler

**Tablo-57 39. Soruya (“Polislerin Görev Anındaki Stresleri Size Ne Derece Yansıyor?” Sorusuna) İlişkin Verilen Cevapların Cinsiyete Göre Dağılımı**

39.SORU CEVAPLARI/CİNSİYET	TAMAMEN	KISMEN	HİÇ	TOPLAM
<b>YÜZDE %</b>	25,6	56,4	18	100
<b>ERKEK</b>	28	60	18	106
<b>KADIN</b>	2	6	3	11
<b>TOPLAM</b>	30	66	21	117

**Değerlendirme:** 39. soruya (“polislerin görev anındaki stresleri size ne derece yansıyor?” sorusuna) ilişkin verilen cevapları değerlendirdiğimizde, 117 denekten; 28 erkek, 2 bayan “tamamen”, 60 erkek, 6 bayan “kısmen”, 18 erkek, 3 bayan “hiç” cevabını vermiştir. 106 erkekten % 56’sı, 11 bayandan % 54’ü “kısmen” cevabını vermiştir.

**Sonuç:** 39. soruya (“polislerin görev anındaki stresleri size ne derece yansıyor?” sorusuna) 117 denekten % 25,6’sı “tamamen”, % 56,4’ü kısmen”, % 18’i “hiç” şeklinde cevap vermiştir. Deneklerin çoğunluğu 39. soruya “kısmen” ve “tamamen” şeklinde cevap vermiştir.

**Öneri** – Çalışan insanlar arasında bir uyum ve dengenin kurulması, sağlıklı ilişkilerin sağlanabilmesi, veriminin arttırılabilmesi, giderek hizmetin niteliğinin iyileştirilmesi için stresin bireysel ve örgütsel düzeyde daha iyi tanınması, anlaşılması ve yönetilmesi gerekmektedir. Emniyet Teşkilatı yöneticilerinin, örgütleriyle ilgili stres planını geliştirmesi ve bunu uygulamaya koyması gerekmektedir. Geliştirilecek olan Stres Yönetimi Eğitim Programları'nın, tüm örgüt üyelerine yönelik olması gerekir.

- Öncelikle stresle başa çıkma yollarını tespitte yarayan ölçeklerin personel seçimi aşamasında kullanılması ileride personel üzerinde ortaya çıkması olası problemleri, intihara varan olayları önlemede yardımcı olacaktır. Söz konusu tekniklerin Emniyet Örgütü'ne alınacak bireylerin seçiminde uygulanması, bu mesleği icra edecek kişilerin beden sağlığı yanında ruh sağlığının da belirli standartların üzerinde olmasını sağlayacaktır.

- Stres belirtilerinin zamanla fiziksel rahatsızlıklara dönüşebileceği düşünülerek, bu konuda örgütsel stres kaynaklarına karşı EGM'ne bağlı birimlerde Psikolojik Danışma Merkezleri kurularak, buralarda uzman personel istihdam edilerek, gerekli önlemler alınmalıdır. Stresin yarattığı olumsuz etkileri zamanında saptamak için sık sık sağlık kontrolleri yapılmalıdır.

#### **4.2.47. “Polisin daha başarılı olması için gerekli en önemli faktör hangisidir?” Sorusuna İlişkin Verilen Cevapların Cinsiyete Göre Tasnifi, Değerlendirilmesi, Sonuç Ve Öneriler**

**Tablo-58 40. Soruya (“Polisin daha başarılı olması için gerekli en önemli faktör hangisidir?” Sorusuna) İlişkin Verilen Cevapların Cinsiyete Göre Dağılımı**

40.SORU CEVAPLARI/CİNSİYET	1	2	3	4	5	6	7	TOPLAM
YÜZDE %	-	20,5	15,3	42,8	21,4	-	-	
ERKEK	-	21	18	44	23	-	-	106
KADIN	-	3	-	6	2	-	-	11
TOPLAM	-	24	18	50	25	-	-	117

**Değerlendirme:** 40. soruya (“polisin daha başarılı olması için gerekli en önemli faktör hangisidir?” sorusuna) ilişkin verilen cevapları değerlendirdiğimizde, 117 denekten; 106 erkeğin % 41'i, 11 bayanın % 54'ü eğitim kalitesini arttırmak cevabını vermiştir.

**Sonuç:** 40. soruya (“polisin daha başarılı olması için gerekli en önemli faktör hangisidir?” sorusuna) 117 denekten % 42,8'i “eğitim kalitesini arttırmak”, % 21,4'ü “halkla ilişkilerini

daha iyi duruma getirmek”, % 20,5’i “ekonomik durumlarını daha iyi durumlara getirmek”, % 15,3’ü “çalışma şartlarını düzenlemek” şeklinde cevap vermiştir.

## **Öneri**

- Polislik, ülkemizde hiçbir iş bulamayanların zorunlu olarak seçmek zorunda kaldıkları bir meslek görünümündedir. Ağır hizmet şartları, sayıca yetersizlik, hizmet karşılığı verilen ücretin günün geçim şartlarına göre düşüklüğü, konut, sağlık ve sosyal yaşam ve gelecek endişesi, bu mesleğe olan ilgiyi azaltmaktadır. Polislik mesleğinin tanıtım yöntem ve taktikleriyle sevilmesi, cazip hale getirmesi eğitim kalitesinin arttırılması sağlanmalıdır. Bu şekilde polislik, en son çare, sadece ekonomik geçinmeyi sağlama mesleği olmaktan çıkarılmalı, herkesin istediği elit bir meslek gurubu haline getirilmelidir. Dolayısıyla bu durum, alınan personelde kalitenin artmasına yol açacak, hizmetin daha başarılı olmasını sağlayacaktır.

- Polisin meslekte yükselme imkanları yeterli duruma getirilmelidir. Liyakata göre ilerleme sağlanamadığında, belli bir süre sonra görevin gerekleri kapasitesine oranla daha düşük düzeyde kaldığından, bireyler kendini geliştirme fırsatından yoksun kalırlar.

Kanunlarla kendisine verilen görevleri çok zor ve ağır çalışma şartları altında yerine getiren polisin, çalışma koşulları çağdaş olarak incelenmeli, çıkan veriler ışığında çalışma şartları yeniden düzenlenmelidir. Personel, çalışmalarının karşılığını, görevin taşıdığı riskle doğru orantılı olarak alabilmelidir. Bu ücretin arttırılması yoluyla sağlanabilir. Polisin veriminin arttırılması için üzerinde durulması gereken en önemli husus ise, polisin asli görevleri dışında birçok görevinin bulunması hususudur. Asli olmayan görevler normlarla belirlenmeyen, bazı fiili zorluklar sonucu yaptığı görevlerdir ve stres kaynaklarının başında gelen iş yükünü arttırmakta ve stres yaratmaktadır. Aşağıda belirtilen bu tip işler, ya özel güvenlik şirketlerinin sorumluluğuna verilmeli yada polisin bu görevlerden ekstra ücret alması yasal düzenlemelerle sağlanmalıdır:

- Maçlarda görev alınması,
- Kar amaçlı düzenlenen konser vb. eğlencelerin güvenliğinin sağlanması,
- Verilmesi gereken kişilerin dışındakilere eskort görevlendirilmesi.

- Polise çalışmalarının manevi karşılığı verilmelidir. İyi alışan personel, yaptığı işin sonunda sözle bir teşekkür ifadesi, bir plaket veya taktir vererek değerlendirmelidir. Ayrıca görev yapılan şehrin geçim standartları dikkate alınarak, yeni bir ücret politikasının tespiti yapılmalıdır. Maaş miktarının belirlenmesinde, tehlike ve sorumlukların önemi, çalışma saatlerinin fazla olması ve düzensizliği gibi faktörler dikkate alınmalıdır. Görev fazlalığına göre mesai creti yeniden gözden geçirilmelidir.
- Personel yetersizliği ve iş yükü nedeniyle polis aynı anda birden fazla işi yapmak zorunda kalabilmektedir. Bir veya birden fazla işi belli bir sürede bitirme zorunluluğu, personel sayısının arttırılması ile ortadan kaldırılabilir.
- Polisin görev sırasında, yeterli araç ve gerece sahip olabilmesi için gerekli çalışmalar yapılmalıdır. İnsanların güvenlik ihtiyacı karşılanırken tasarrufta bulunulması istenmemelidir. Ayrıca, mevcut araç ve gereçlerin günün koşullarına göre yenilenmesi gerekmektedir.
- Emniyet Teşkilatı çok büyük ve yaşamsal öneme sahip bir kurumdur. Bu nedenle örgütün büyüklüğü lsnde personel seçimi ve mevcut personelin ruh sağlığı yapılan iş kadar önemlidir. Bu nedenle tüm personeli zaman zaman stres hakkında bilgilendirilmeli, strese karşı alınabilecek kurumsal tedbirler uygulanmalıdır.

## SONUÇ

Polislik yüksek stresli bir meslektir. Polisler, çalışma koşullarının güçlüğü nedeniyle yaşamı tehdit eden zorlu duygusal yüklenme durumundadırlar. Ailelerine ve sosyal ilişkilerine yeterince zaman ayıramamaktadırlar. Polisler görevlerinin niteliği gereği, yoğun stres deneyimlerinden psikosomatik şikayetleri yaygındır. Polislere stresle başetme hususunda yeterli destek sağlanamamaktadır.

Yaptığımız çalışmada ülkemiz insanının karakter yapısı göz önüne alındığında polislere benimsetilecek ortak amaç, iş ahlakı işine sahip çıkma duygularıdır. Onların görevleri dışında boğuşmak zorunda oldukları kişisel ve örgütsel sorunların çözümü ile mümkündür. Suçları toplumun dayanabileceği sınırlar içinde tutabilecek güçte, yansız ve etkin, çağdaş kent uygarlığına uygun, görev ve kuruluş yasaları çağın, toplumun ve mesleğin ihtiyaçlarına göre düzenlenmiş, organik ve fonksiyonel açıdan hizmetin gereklerine göre örgütlenmiş, modern araç ve gereçlerle donatılmış, hizmete uygun yerleşim yerlerine ve hizmet binalarına sahip, hareket ve iletişim yeteneği üstün, personeli nitelik ve nicelik açısından yeterli, eğitim düzeyi, morali, fiziki kondisyonu ve disiplini yüksek, sosyal ve ekonomik güvencelere kavuşturulmuş, bütçe olanakları sınırlanmamış, adil hareket eden ve halkça desteklenen, sürekli kendisini yenileyebilen, dinamik, modern ve çağdaş yönetim ilkelerine göre işleyen bir polis örgütüne kavuşmak Türkiye'nin en önemli sorunlarından birisidir.

## **POLİSLERİN ETKİLENDİKLERİ STRES KAYNAKLARINA İLİŞKİN ÖNERİLER**

- Toplumsal değişme ile toplumun sosyal, kültürel, ekonomik ve politik alanlarında değişim yaşanmakta ve buna bağlı olarak toplumun istekleri, ihtiyaçları, ilişki şekilleri değişmekte ve bunun sonucu olarak yeni sorunlar ve yeni suç türleri ortaya çıkmaktadır. İç güvenlik hizmeti veren Polis Teşkilatının da, halkın beklentilerine cevap vermesi gerekmektedir.
- Polislik mesleğinin, aktif silahlı görev, düzensiz çalışma saatleri, nöbet ve vardiya sistemleri, görevin riskleri ve sorumlulukları, hiyerarşik yapıdan kaynaklanan ast-üst çatışmaları, her tür suç olgusu ve suçlularla iç içe olma gibi koşulların birlikte yada tek tek yarattığı stresler nedeniyle nüfusa göre stres bozukluklarının daha sık görüldüğü bir meslek grubu olduğu hatırlanarak stres ve başa çıkma yöntemleri konusunda personel hizmet içi eğitim yoluyla bilinçlendirmeli. sorunlar irdelenerek, olası çözüm yolları bulunmaya çalışılmalıdır.
- Personel değerlendirmede adaletsizliklerin olmaması gerekmektedir. Personel değerlendirmesi yapılırken, görevin başarısı, yeteneği ve işteki performansına ile değerlendirilmelidir. Ödüllendirme yapılırken her zaman aynı birimlerde çalışanlara ödül verilip, diğer personele verilmemesi gibi bir durum olmamalıdır.
- Polise çalışmalarının manevi karşılığı verilmelidir. İyi çalışan personel, yaptığı işin sonunda sözlü bir teşekkür ifadesi, bir plaket veya taktir vererek değerlendirilmelidir. Yönetilenlerin motivasyonun yükselmesine, kendilerine olan saygısının artmasına ve verimli, faydalı oluyorum düşüncesinin oluşmasına katkıda bulunacağından, manevi desteğin çalışmalarında başarılı olmalarına etkisi büyüktür.
- Polislere benimsetilecek ortak amaç, iş ahlakı, işine sahip çıkma duygularıdır. Suçları toplumun dayanabileceği sınırlar içinde tutabilecek güçte, yansız ve etkin, görev ve kuruluş yasaları çağın, toplumun ve mesleğin ihtiyaçlarına göre düzenlenmiş, modern araç ve gereçlerle donatılmış, hizmete uygun yerleşim yerlerine ve hizmet binalarına sahip, hareket ve iletişim yeteneği üstün, personeli nitelik ve nicelik açısından yeterli, eğitim düzeyi, morali, fiziki kondisyonu ve disiplini yüksek, sosyal ve ekonomik güvencelere kavuşturulmuş, bütçe olanakları sınırlanmamış, adil hareket eden ve halkça desteklenen,

sürekli kendisini yenileyebilen, dinamik, modern ve çağdaş yönetim ilkelerine göre işleyen bir polis örgütüne kavuşmak, Türkiye'nin en önemli hedeflerinden birisidir

- Polislerin sorumlulukları yetkileri doğru orantılı olmalıdır. Polislerin sorumlulukları ve yetkileri tekrar yasal düzenlemelerle belirlenmelidir. Yetkinin sorumlulukları karşılama yetersiz olması durumu yetki ve sorumluluklarının yeniden saptanması ve tanımlanması il azaltabilir.
- Görev yapılan şehrin geçim standartları dikkate alınarak, yeni bir ücret politikasının tespiti yapılmalıdır. Maaş miktarının belirlenmesinde, tehlike ve sorumlulukların önemi, çalışma saatlerinin fazla olması ve düzensizliği gibi faktörler dikkate alınmalıdır. Görev fazlalığına göre mesai ücreti yeniden gözden geçirilmelidir.
- Kanunlarla kendisine verilen görevleri çok zor ve ağır çalışma şartları altında yerine getiren polisin, çalışma koşulları çağdaş olarak incelenmeli, çıkan veriler ışığında çalışma şartları yeniden düzenlenmelidir. Polisin veriminin artırılması için üzerinde durulması gereken en önemli husus ise polisin asli görevleri dışında birçok görevinin bulunması hususudur. Asli olmayan görevler normlarla belirlenmeyen, bazı fiili zorluklar sonucu yaptığı görevlerdir ve stres kaynaklarının başında gelen iş yükünü arttırmakta ve stres yaratmaktadır. Bu tip işler ya özel güvenlik şirketlerinin sorumluluğuna verilmeli yada polisin bu görevlerden ekstra ücret alması yasal düzenlemelerle sağlanmalıdır:
- Polisin görevi sırasında, yeterli araç ve gerece sahip olmadığı da bilinmektedir. Bilgisayar ve sarf malzemelerinden aracının benzin sıkıntısına kadar polis, suç ve suçlu ile mücadele ederken malzemelerin yeterli olmaması yönüyle sıkıntı çekmektedir. Polisin görev sırasında, yeterli araç ve gerece sahip olabilmesi için gerekli çalışmalar yapılmalıdır. İnsanların güvenlik ihtiyacı karşılanırken tasarrufta bulunması istenmemelidir. Ayrıca, mevcut araç ve gereçlerin günün koşullarına göre yenilenmesi gerekmektedir.
- Yönetici teşvik edici olmalıdır. Yönlendirici ve problem çözücü bir tavır sergilenmelidir.
- Polis toplum destekli olursa vatandaş ile iyi iletişim kurması sonucu polisi ilgilendiren olaylar ile ilgili bilgiler, ihbarlar ve yardımlar alınması sağlanır. Ayrıca, polisin kendisine olan güveni artar. Polis, sosyal yönden toplumla bütünleşebilmesi için şeffaf hale getirilmelidir. Toplumsal destek için vatandaş bilgilendirici polislik ile ilgili televizyon programlarının yapılması yanında Milli Eğitim Bakanlığı ve YÖK ile işbirliği yapılarak okullarda, üniversitelerde polislik mesleğini tanıtıcı programlar yapılmalıdır.

- Yöneticilerle polisler arasında sağlanan karşılıklı iletişim ve etkileşim, bireylere sosyal destek sağlayıp, hedefe ulaşmak için birlikte hareket etme prensibini de sağlayacağından iletişime önem verilmelidir. Yöneticilerle iletişimin artırılması, diyalogun güçlendirilmesi, gereksiz katı disiplinden kaçınılması ile olur. Polis yöneticilerinin iyi bir iletişim uzmanı olabilmeleri için eğitici kurslar düzenlenmelidir.
- Polis- halk ilişkilerinin olumlu-olumsuz yanlarını belirleyecek, sonuçlarını değerlendirecek uzman kişilerden oluşan birimler oluşturulmalı ve belirlenen olumsuzlukların olumluya dönüştürülmesine yönelik iyileştirme çalışmaları yapılmalıdır.
- Polislerde toplumdaki dışlanma ve yalnızlığa itilme büyük bir sıkıntı oluşturduğundan kurum içi ve dışından toplumsal destek sağlanmalıdır. Kurum içinde çalışanlara değer verilmeli, görev yaptığı nöbet yerlerinin tek kişilik olmaması sağlanmalı yada bu mümkün olmazsa nöbet tutan görevlilerin görev yerlerinin sık sık değiştirilmesi sağlanmalıdır. Kurum dışından (vatandaştan) yeterli desteğin sağlanabilmesi için polis-halk ilişkilerinin iyileştirilmesi çabalarının artırılması yanında, kişisel hataların kasıtlı bir şekilde tekrar tekrar gösterilmesi suretiyle bazı medya kuruluşlarının yaptığı çarpıtmalar önlenmeli ve polisin yıpratılması engellenmelidir.
- Polisin görev sonu yeterli dinlenememesi, işe yorgun başlamasına neden olmaktadır. 12 saat veya 24 saat çalışan bir polis, çalıştığı sürenin en az iki katı zaman süresince dinlendirilmelidir. Polislerin çalışma saatleri, ailesine ve kendi istirahatına zaman ayırabilecek, sosyal yaşama aktif olarak katılabilecek şekilde düzenlenmelidir.
- Emniyet Hizmetleri Sınıfı personelinin çalışma saatlerine ilişkin esaslara göre, çalışma süreleri, 12-12 yada 12-24 esasına göre yada 12-36 saat dinlenme şeklindedir. Yapılan araştırmalar, sekiz saati aşan çalışma sürelerinden kaçınılmasını önerdiğinden ister amir ister memur olsun, sekiz saatlik çalışma takvimi kesin olarak uygulanmalı, bu süre zorunlu olmadıkça aşılmamalıdır.
- Hafta sonu önemli bir görevden dolayı kesilen izinler, mümkün olduğu takdirde aynı hafta içerisinde, aksi halde bir sonraki hafta içerisinde verilerek telafi edilmeli, personel dinlendirilmelidir.
- Vardiyalı çalışma sisteminde gece çalışması, çalışanın normal biyolojik, psikolojik ve sosyal yaşama şeklini bozduğu, bedenin normal biyolojik düzeni ile çeliştiğinden kronik yorgunluğa ve bireyin aile ve sosyal yaşamın iyi olmamasına neden olur. Günlük sekiz saati

aşan mesai süresinden kaçınılmalı, her gece mesaisini 24 saatlik bir izin süresi takip etmelidir.

- Meslekte yükselme imkanları yeterli duruma getirilmelidir. Yeterince ilerleme sağlanamadığında, belli bir süre sonra görevin gerekleri kapasitesine oranla daha düşük düzeyde kaldığından bireyler kendini geliştirme fırsatından yoksun kalırlar.
- Personelin eğitim alınan birimde çalışması sağlanmalıdır. Bu yapıldığı zaman görevde motivasyonu ve iş verimi artacaktır.
- Yöneticilerle iletişim istenen hale getirilmelidir. Yöneticilerle yönetilenler arasında sağlanan karşılıklı iletişim ve etkileşim, bireylere sosyal destek sağlayıp, hedefe ulaşmak için birlikte hareket etme prensibini de sağlayacağından iletişime önem verilmelidir. Yöneticilerle iletişimin artırılması, diyalogun güçlendirilmesi, gereksiz katı disiplinden kaçınılması ile olur. polis yöneticilerinin iyi bir iletişim uzmanı olabilmesi için eğitici kurslar düzenlenmelidir.
- Mesleğin toplumdaki statüsünün yükseltilmesi için polisin eğitimine önem verilmeli, iyi bir şekilde yetiştirilerek, toplumun içinde itibarlı bir duruma getirilmelidir. Ayrıca saygınlığın artırılması için polis, hata yapmamalı, topluma örnek olacak şekilde davranış sergilemelidir.
- Personel yetersizliği ve iş yükü nedeniyle polis aynı anda birden fazla işi yapmak zorunda kalabilmektedir. Bir veya birden fazla işi belli bir sürede bitirme zorunluluğu, personel sayısının artırılması ile ortadan kaldırılabilir.
- Branşlaşma konusu belirli kriterler çerçevesinde netleşmelidir. Branşlaştırma yapılırken, kapasitesi ve yeteneğine uygun birimin kursunu alması sağlanmalıdır.
- Meslekle ilgili olarak üstlenilen roller arasında yaşanan çatışmalar azaltılmalıdır, hatta tamamen ortadan kaldırılmalıdır. Stresin önlenmesi amacıyla, uzman kuruluşlara tüm birimleri kapsayacak şekilde “görev tarifleri” yaptırılmalı ve personelin rol çatışması yaşamaması önlenmelidir. Ayrıca her rütbedeki polise rolünü karıştırmaması için zorlanacağı rol verilmemelidir. Örneğin, polis memurunun grup amiri olması ile arkadaşları üzerinde hakimiyet kurmak istemesi sonucu hem kendisini hem de arkadaşlarını zora sokmuş olacaktır.
- Görev sırasında tarafsız kalabilmenin güçlüğü ortadan kaldırılmalıdır. Polis, amatörlikten kurtarılarak profesyonelleşirse tarafsızlığını daha rahat koruyacaktır.

Profesyonelleşmesi için de hiçbir kişi kurum veya kuruluşun olumsuz etkisinde bırakılmamalıdır.

- İnsanın strese dayanıklılık derecesi, bir kişilik özelliği olarak kabul edilebilir. Fiziksel veya psikolojik olumsuzluklar altında bireyler farklı özellikler göstermektedir. Stres yaratan durumlara verilen tepkiler, kişilik özelliklerine göre korku, kaygı, geri çekilme şeklinde gelişebilir. İş ile kişilik arasında uyumsuzluklar bulunması stresi artıracaktır. Bu nedenle gelişmiş ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de polislik mesleğine alınacaklarda ön müracaat aşamasında kişilik testleri uygulanarak adayların strese dayanıklılığı ölçülmelidir.
- Polislik mesleğinin, aktif silahlı görev, düzensiz çalışma saatleri, nöbet ve vardiya sistemleri, görevin riskleri ve sorumlulukları, hiyerarşik yapıdan kaynaklanan ast-üst çatışmaları, her tür suç olgusu ve suçlularla iç içe olma gibi koşulların birlikte yada tek tek yarattığı stresler nedeniyle normal popülasyona göre stres bozukluklarının daha sık görüldüğü bir meslek grubu olduğu hatırlanarak stres ve başa çıkma yöntemleri konusunda personel hizmet içi eğitim yoluyla bilinçlendirebilir.
- Sorunları irdeleyerek, olası çözüm yolları bulunmaya çalışılmalıdır. Personelin özgüven sorunlarından kurtulması amacıyla, uzman psikologların denetim ve gözetiminde stres araştırmaları yapılarak, özgüven kazandırıcı bireysel nitelikleri geliştirecek organizasyonlar yapılmalıdır.
- Emniyet müdürlüklerine bağlı hekimliklerde uzman psikologların görevlendirilmesi oldukça faydalı olacaktır. Bu psikologlar personel danışma büro amirliği içerisinde de görevlendirilebilir.
- Polislerin karşılaştığı stresi yönetebilmek için eğitim verilmesinin yanında, ortaya çıkabilecek belirtilerin çıkması durumunda psikiyatri uzmanlarına başvuruların cazip hale getirilmesi için çalışmalar yapılmalıdır. Psikolojik rahatsızlıktan dolayı doktor raporu alan polisler hemen dışlanmamalı, aktif polislik yapıp yapamayacağına dair tam teşekküllü hastane raporu istenirken iyileşebileceği de düşünülmalıdır.

#### **ARAŞTIRMACILARA YÖNELİK ÖNERİLER**

- Gelişmiş ülkelerin polislik uygulamaları karşılaştırmalı bir şekilde incelenerek ülkemiz koşullarına uyarlanması gereklidir. Bunun yanında polisin, ihtiyaç duyulan konularda hizmet içi eğitim amaçlı kurslarla eğitimlerinin desteklenmeleri gerekmektedir.
- Emniyet Teşkilatında stres konusunda bilimsel çalışmaların artması polisin stresten etkilenme durumunu betimleyecek ve çözüm için öneriler sağlanacaktır.

- Bu tür araştırmaların Emniyet Genel M¼d¼rl¼ę¼ koordinesinde t¼m illeri kapsayacak şekilde yaptırılması, polisin stresten etkilenme durumunu genel olarak ortaya çıkarmış olabilecektir.

## **KAYNAKLAR**

- ACET, M., (2001) “*Futbol Seyircisini Fanatik ve Saldırgan Olmaya Y¼nelten Sosyal Fakt¼rler*”, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstit¼s¼, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.
- AKINCI, Z. Beril, (1998) “*Kurum K¼lt¼r¼ ve rg¼tsel İletişim*”, İletişim Yayınları, İstanbul.

- ALBRECHT, Karl, (1988) “*Gerilim ve Yönetici*”, (Çev: K. Tosun, F. Saraçoğlu, C. UYARGİL), İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul.
- ANİSMAN, H., R. M. Zacharko (1985) “*Behavioral And Neurochemical Consequences Associated With Stressors Annals*” Newyork, Academy of Sciences.
- ARTAN, İnci, (1986) “*Örgütsel Stres Kaynakları ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama*”, Özgün Matbaacılık, İstanbul.
- ASLAN, Hilmi, (1998) “*Stresin Polisin Verimliliğine Etkisi*”, Gazi Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- ATEŞ, M., 2001: s 1; İ. Pehlivan “*Stresi Tanımak*”, 2000b: s 2, <http://www.merih.com/cvmetate.html>, 10 Mart 2001.
- ATEŞ, M., “*Stresi Tanımak*”, 2001, s 5, ” <http://www.merih.com/cvmetate.html>, 10 Mart 2001.
- AYDIN, Mustafa ve Murat Yıldız, (2000) “*Poliste Stres Yönetimi*”, (Hazırlayanlar: İbrahim CERRAH ve Emin SEMİZ) Ankara, Sibel Matbaası.
- AYAZ, Şevket, (1995) “*Polis Halk İlişkilerinde Çözümler*” 1. Polis Halk İşbirliği Sempozyumu, Sayı:1.
- AYTAÇ, Önder, (1997) “*Medya ve Halkla İlişkiler*”, *Polis Dergisi*, Sayı: 12, Yıl.
- BABÜROĞLU, Selahattin, (1984) “*Bunalım ve Devlet*”, Çağdaş Yayınları, İstanbul.
- BAHAR, H. İbrahim, (2000) “*Toplum Destekli Polislik*”, *Halkla İlişkiler Yönetimi Geliştirme ve Oryantasyon Eğitimi Bölgesel Seminer Notları*, EGM Eğitim Daire Başkanlığı Eğitim Serisi, -2-, Ankara.
- BALCI, Ali, (2000) “*Öğretim Elemanının İş Stresi Kuram ve Uygulama*”, 2000 s iii, Ankara, Nobel Yayınları.
- BALCIOĞLU, İ., (1995) “*Stres Polis ve Trafik Polisi*”, “*Stres, Polis ve Trafik Polisi*”, Ankara, 1. Polis Halk İşbirliği Sempozyumu, *Polis Akademisi Seminer, Konferans, Sempozyum Bildiriler Dizisi 1*.
- BALTAŞ, Acar ve Zühal Baltaş 1997 “*Stres ve Başa Çıkma Yolları*”, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- BALTAŞ, Z., 1984 “*Kavram Olarak Stres*”, İstanbul Edebiyat Fakültesi Matbaası, İstanbul.
- BALTAŞ, A, 2000 Z. Baltaş “*Stres ve Başa Çıkma Yolları*”, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- BALTAŞ, A, 1993 Z. Baltaş, “*Stres ve Başa Çıkma Yolları*”, Remzi Kitabevi, İstanbul.

- BALTAŞ, Acar ve Zühal BALTAŞ, 1999 “*Stres ve Başa Çıkma Yolları*”, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- BALTAŞ, A. 1992 ve 2. Z Baltaş., “*Bedenin Dili*”, İstanbul, Remzi Kitabevi,
- BALTAŞ, A., (1996) Z.Baltaş, “*Stres ve Başa Çıkma Yolları*”, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- BARON, R. A., (1986) “*Behaviour In Organization*”, Newyork, Allyn and Bacon Inc.,
- BAŞARAN, İ. Ethem, (2000) “*Örgütsel Davranış ve İnsan Üretim Gücü*”, Ankara, Feryal Matbaası.
- BAŞARAN, İ. Ethem, (1989) “*Yönetim*”, Ankara Üniversitesi, *Eğitim Fakültesi Yayınları*, Ankara.
- BİLEN, M., (1995) “*Sağlıklı İnsan İlişkileri*”, Ankara, Doruk Yayınevi.
- BİRKÖK, C. M., (2000) “*Poliste Çatışma ve Stres Yönetimi*”, *Adapazarı Polis Teşkilatına Verilen Konferans Metni*, (Abasıyanık Sanat Merkezi) 29 Şubat.
- BRAHAM, Barbara, (1998) “*Stres Yönetimi*”, (Çev: Vedat Diker), İstanbul, Hayat Yayınları.
- BRYNER, Robert A., (1991) “*Stres Management For The Hospitality Manager*”, National Association Florida.
- BAYLEY, David H., (1980)“*Pattern Of Policing*”, A Comparative International Analysis, Rutgrt University Pres.
- CAN, Halil, (1997) “*Organizasyon ve Yönetim*”, Ankara, Siyasal Kitabevi.
- CÜCELOĞLU, Doğan, (1998) “*İnsan ve Davranışı*”, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- CÜCELOĞLU, Doğan, (1999)“*Anlamlı ve Coşkulu Bir Yaşam İçin Savaşçı*”, İstanbul, Sistem Yayıncılık.
- CERRAH, İ.ve E., Semiz (2000) “*Yirmi Birinci Yüzyılda Polis*”, Ankara, EGM matbaası.
- COOPER, Ken., (1989) “*Sözsüz İletişim*”, İlgı Yayınları, İstanbul.
- ÇAĞLAYAN, Hakan Salim, (2003) “*Futbol Seyircisinin Sosyo-Ekonomik-Kültürel Yapısının Şiddet Eğilimindeki Rolü, (Konyaspor Örneği)*”, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Spor Yöneticiliği Ana Bilim Dalı, Konya.
- ÇELEN, H. Nermin , “*Şiddetin Yaygınlaşması*”, Şiddete Neden Olan Faktörler, Maltepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi

[http://www.maltepe.edu.tr/06\\_haber/4.rehberlik\\_sempozyum\\_sunu/nermin\\_celen\\_ppt#6](http://www.maltepe.edu.tr/06_haber/4.rehberlik_sempozyum_sunu/nermin_celen_ppt#6).

- ÇANKAYA, Ayhan, (2001) “Etkinlik ve Verimli Polislik”, *Polis Dergisi*, Sayı: 26.
- ÇİMEN, M. Akif, (2003) “Stres ve Polisi Etkileme Durumu (Elazığ İli Örneği)”, Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- DEMİR, Ö. ve M. Acar; (1997) “*Sosyal Bilimler Sözlüğü*”, s 210, Vadi Yayınları.
- DHSVİC. “stres”, <http://www.dhs.cvic.gov.au/corpres/privacy/index.html>, 13 Temmuz 2002.
- DİKER, T., (1997) “Stres ve Yönetimi”, *Polis Dergisi*, s 11,.
- DOĞAN, İsmail, (2001) “Kamuoyundaki Polis İmajının Kültürel Arka Planı”, *21. Yüzyılda Polisin Eğitimi Sempozyumu*, 25-27 Ekim 2000, EGM Basımevi, Ankara.
- DÖKMEN, Üstün, (2000) “*İletişim Çatışmaları ve Empati*”, 12. Baskı, Sistem Yayıncılık, Kurtiş Matbaacılık, İstanbul.
- DÜNDAR, Nihat, (1983) “*Halkla İlişkiler*”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- DÜNDAR, A. Nihat, (1988) “*Emniyet Örgütü ve Hizmetleri*”, Ankara, , s 13.
- EGM. (2001) “Hizmet İçi Eğitim Programları Kaynak Ders Kitapları II”, *EGM Ders Kitabı*.
- EGM. (2000) “*Halkla İlişkiler Yönetimi Geliştirme ve Oryantasyon Eğitimi Bölgesel Seminer Ders Notları*”.
- EGM (1994) *İç Hizmet Bülteni*, “Polis”, Ankara EGM Yayınları.
- EGM. (1995) “*Polis Dergisi*”, EGM., sayı: 3.
- EGM. (2000) “*Polisin Davranış Biçimleri ve Halkla İlişkiler*”, EGM.
- EGM. (2001) “*Hizmet İçi Eğitim Programları Kaynak Ders Kitapları*”.
- EGM. (1991) “*Halkın Polis İmajı ve Polis-Halk Bütünleşmesinin Dinamik Araştırması*”,.
- EGM. (2000) “*Personel Gözüyle Teşkilatın Problemleri ve Çözüm Önerileri*”.
- EKEN, Musa, (1994) “Kamu Yönetiminde Gizlilik Geleneği ve Açıklık İhtiyacı”, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt: XVII, Sayı: 2.
- ELİBAL, İ. VE A. Özdin, (2001) “*Stres ve Başa Çıkma Yolları*”, s 1, <http://abone.turk.net/elibal/yazim/stres.html>, 13 Mart 2001.

- EREN, Erol, (1998) “*Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*”, İstanbul, Beta Basım Yayım.
- EREN, E., (2001) “*Stres Kaynakları ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri*”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ERGİN, A., (1995) “*Örgüt Teknolojisi ve İletişim*”, Ankara, Pegem Yayınları.
- EROL, N. ve Ö. Öner, (1999) “*Travmaya Psikolojik Tepkiler ve Bunlara Yaklaşım*”, “*Travmaya Psikolojik Tepkiler ve Bunlara Yaklaşım*”.  
<http://www.psikolog.org.tr/bulten/1999>, 01 Ocak 2001
- ERTEKİN, Yücel, (1993) “*Stres ve Yönetimi*”, TODAİE Yayını, No: 253, Ankara, DİE Enstitüsü Matbaası.
- ERTUĞRUL, H., (2000) “*Kendimizi Nasıl Yetiştirelim*”, İstanbul, Nesil Yayıncılık, .
- FINDIKLI, Remzi, (1995) “Güvenlik Hizmetlerinin Etkinliği Açısından Polis Halk İlişkilerinin Anlam ve Önemi”, *Polis Akademisi Seminer Konferans Sempozyum Bildiriler Dizisi 1*.
- FINN, Peter, (1997) “*Reducing Stres*”, FBI Law Enforcement Bulletin, , August, pp: 20-26.
- FİDAN, Mehmet, (2001) “Polis Hizmetlerinde Eğitim ve İletişim”, *21. Yüzyılda Polisin Eğitimi Sempozyumu*, 25-27 Ekim 2000, EGM Eğitim Daire Başkanlığı, Eğitim Serisi 22-, sayı:26.
- FİDAN, Yusuf, (2001) “Ülkemizdeki Polis İmajı ve Bunun Oluşmasına Sebepler”, *Polis Dergisi*, Sayı: 26.
- GELERİ, Aytekin, (1998) “*Polis Taktikleri Ders Notları*”, Polis Akademisi, Ankara,
- GENÇ, H. Aydın, (1995) “Polis-Halk İşbirliğinin Önemi ve Etkin Olan Faktörler”, *1. Polis Halk İşbirliği Sempozyumu*, Sayı: 1, Yıl.
- GENÇ, Nurullah, (1994) “gerilim, kaynakları, belirtileri ve azaltıcı önlem ve teknikler” Ankara üniversitesi, *İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt 10, sayı 3-4.
- GENÇ, N., (1997) “*Zirveye Götüren Yol Yönetim*”, İstanbul, Timaş yayınevi, , s 171.
- GEOCITIES, “Police Stres” - Law Enforcement Stress Line  
<http://www.geocities.com/halbrown/index1.html>. 22.8.2001.
- GEOCITIES, “*Stresle Baş Etme ve Problem Çözmede Güçlenelim*”,

<http://www.geocities.com/birkok/kitaplar/sodumet/4bilimselmetninyapisi.html>.

05 Şubat 2001.

GOLNAZ, Sadri ve George A Marcoulides., (1997) “*An Examination Of Academic And Occupational Stres İn The USA.*”, İnternational Educational Management Yıl 1, Sayı 11.

GOLDFARB, Daniel A. and Gary S Aumiller., “*10 Reasons Cops Are Different*”, <http://www.heavybadge.com/10reason.html>. 23.8.2001.

GORDON, T., (1993) “*Etkili Öğretmenlik Eğitimi*”, (Çev: E. Aksay ve B. Özkan), İstanbul, YA-PA Yayınları.

GORE, Alec, “*Police Stress*”, 04 March 2001, <http://www.theroad.com.hk/policestress.html>, 22.8.2001.

GÜLER, A. İlhan, (1992) “*Kolluk Örgütünde Görev ve Yetki*”.

GÜNEŞ, Firdevs, (1995) “*Polis Halk İşbirliğinde Halkın Eğitim Durumu*”, *1. Polis Halk İşbirliği Sempozyumu*, 27-29 Mart, EGM Basımevi, Ankara.

GÜNEY, Salih, (1998) “*Davranış Bilimleri ve Yönetim Psikolojisi Terimler Sözlüğü*”, Ocak Yayınları, Ankara.

GÜRGEN, Faruk, Cafer Türkeş, (1993) “*Stres ve Başa Çıkma Yöntemleri*”, *Dicle Tıp Dergisi*, Cilt:20, Sayı:4, Diyarbakır.

GÜRGEN, H., (1997) “*Örgütlerde İletişim Kalitesi*”, İstanbul Der Yayınları,.

GÜRÜZ, Demet, (1993) “*Halkla İlişkiler Teknikleri*”, Punto Yayıncılık, Ege Üniversitesi Basımevi, İzmir.

KATES, Allen, (2000) “*Stres*”, December 24, , <http://home.socal.rr.com/jpmock/ptsd/ptsd.html>, 22.8.2001.

KAVGACI, Halil İbrahim, (1997) “*Demokratik Polislik Temel Yaklaşımlar*”, İzmir, Maset Matbaacılık.

KAYA, Alaadin, (1996) “*Polis Medya İlişkileri*”.

KELEŞ, İsmail, (2001) “*Polis Medya İlişkisi*”, *Polis Dergisi*, Sayı: 29, Yıl: 7.

KÖKNEL, Ö., (1993) “*Zorlanan İnsan*”, İstanbul; Altın Kitaplar Yayınevi.

KULE, “*Yönetici ve Stres*”, 2001, s 5 <http://sem.metu.edu.tr/katalog,2001/endustri,yoneticivestress.html> 15 Mayıs 2001.

KUZGUN, Yıldız, (2000) “*Meslek Danışmanlığı*”, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

- LAZARUS, R. S.ve S. Folkman, (1994) “*Stres, Apparaisal And Coping*”, Newyork, Spiringer Company.
- LEE ve DİĞERLERİ (LEE Cynthia, P.Christopher EARLEY ve L. Alice HANSON), (1988) “*Are Type As Better Performance?*”, Journal Of Organizational Behaviour, Yıl 2, Sayı 9.
- LİLY, (2002) “*Depresyon*”, Lily İlaç Ticaret, İstanbul, Lily Matbaası.
- LONG Phillip W., (2000), Posttraumatic Stress Disorder.  
<http://www.mentalhealth.com/dis1/p21-an06.html>, 22.8.2001.
- LUTHANS, Fred, (1992) “*Organizational Behaviour*”, Mc Graw Hill, İnc., Newyork.
- MARSHAL, Berman, (1994) “*Katı Olan Her Şey Buharlaşıyor*”, İletişim Yayınları, İstanbul.
- MCTURKİYE, *Stres Danışmanlığı* <http://www.mcturkiye.com>. 2002.
- NCCOPS., (2001) “*Police Stres*”, Psychosomatic Disorders and Premature Death, A Proposal Advocating Early Retirement for Police Officers, July 8, ,  
[http://www.nccops.org/reference/police\\_stress.html](http://www.nccops.org/reference/police_stress.html), 22.8.2001.
- NTVMSNBC. “*Stres*”, [www.ntvmsnbc.com/news/75413.asp-21k](http://www.ntvmsnbc.com/news/75413.asp-21k) ,10 Ekim 2001 E. Özdemir, “*Hizmet İçi Eğitim*”, EGM., 2003.
- ÖZKALP, E., Ç. Kirel, (1994) “*Örgütsel Davranış*”, T.C. Anadolu Üniversitesi, Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Vakfı Yayınları, No:111, Eskişehir, ETAM, A.Ş. Matbaa Tesisleri.
- PEHLİVAN, İ; (1993) “*Eğitim Yönetiminde Stres Kaynakları*”, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, , s 15.
- PEHLİVAN, İnayet, (2000a) “*İş Yaşamında Stres*”, Ankara, Pegem Yayınları.
- PEHLİVAN, İnayet, (1991) “*Örgütsel Stres Kaynakları ve Verimlilik*”, Ankara: A.Ü.E.B.F. Dergisi, Cilt: 24, Sayı: 2.
- PEHLİVAN, İ., (2000) “*Stres ve Stresle Başa Çıkma Yönetimi*”, Halkla İlişkiler Yönetimi Geliştirme ve Oryantasyon Eğitimi Bölgesel Seminer Notları, Eğitim Daire Başkanlığı Yayınları, Ankara.
- PEHLİVAN, İ., (1995) “*Yönetimde Stres Kaynakları*”, Ankara Pegem Yayınları,
- REİNER, R., (1993) “*The Politics Of Police*”.

- ROSKİES, Ethel, (1994) “*Stresle Başa Çıkma Kendimizle Olumlu Dialog*”, stresle başa çıkma, Türk psikologlar derneği yayınları, (Çev: N.H. Şahin), Ankara.
- ROWSHAN, A., (1998) “*Stres Yönetimi*”, İstanbul, Sistem Yayınları.
- SALDAMLI, Asım, (1999) “*Otel İşletmelerinde Stres Kaynakları ve Çalışanlar Üzerindeki Etkileri*”, Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- SARI, İbrahim, (2003) “*Poliste Stres Yönetimi (Van İli Örneği)*”, Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.
- SAVAŞ, A., (1996) “*Polisin Çalışma Hayatının Sosyal Yaşamına Kuramsal Etkileri*”, *Polis Dergisi*, Yıl: 2, Sayı:7.
- SAYIL, Altay, (1989) “*Polis Çalışmalarının Toplumsal Görünümü*”, Başaran Matbaası, İstanbul.
- SAYLI, Müslim, (2000) “*Dünyada Gelişen Teknolojik Yenilikler ve Türk Polis Teşkilatının Adaptasyonu*”, *21. Yüzyılda Polisin Eğitim Sempozyumu*, 25-27 Ekim.
- SCHEİN, Edgar, (1992) “*Organizational Culture And Leadership*”, 2th Edition, San Francisco, Jossey, Bass.
- SCHERMERBON, John R., (1993) “*Management For Productivity*”, Mc Graw Hill, Inc., Newyork.
- SELYE, Hans, (1977) “*Stres Without Distress*”, Teach Yourself Books, Yıl:3, Sayı:21.
- SEYYAR, Ali, (2002) “*Sosyal Siyaset Terimleri*”, Beta Yayınları, İstanbul.
- SOKULLU, Füsün Akıncı, (1990) “*Polis, Toplumsal Bir Kurum Olarak Gelişmesi, Polis Alt Kültürü ve İnsan Hakları*”, İstanbul.
- SORİAS, S., (1982) *Hasta ve Normalde Yaşam Olaylarının Stres Verici Etkilerinin Araştırılması*, Ege Üniversitesi, Yayınlanmamış Doçentlik Tezi, İzmir.
- SÖĞÜTLÜ, Aydın, (2001) “*Trafikte Polis-Halk İlişkileri*”, Gazi Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.
- STORA, J. B., (1992) “*Stres*” (Çev. Ayşen KALIN), İstanbul, İletişim Yayınları, , s 31.
- SUPERONLINE. “*Toplumsal Yaşamda Stres*”.
- [http://www.superonline.com/nethaber/19990301/articles/toplum\\_13.html](http://www.superonline.com/nethaber/19990301/articles/toplum_13.html), 11 Ağustos 2001.
- ŞAFAK, Ali, (1995) “*Güvenlik Kuvvetleri Mevzuatı ve Polis*”, Temel Yayıncılık, 2. Baskı, , İstanbul.

- ŞAFAK, Ali, (1995) “*Polis Halk İlişkilerinin Mevzuattaki Yeri*”, 1. Polis Halk İşbirliği Sempozyumu, Ankara.
- ŞAHİN, H. Nesrin., (1995) “*İşyerinde Kronik Stres Kaynakları*”, Stresle Başa Çıkmada Olumlu Bir Yaklaşım, Sistem Yayınları, İstanbul.
- ŞAHİN, Bülent, (1998) “Polis ve Stres,”, *Polis Dergisi*, Ankara, Yıl: 4, Sayı:14,.
- ŞAHİN, N. Y., (1998) “*Stresle Başa Çıkma*”, Ankara; Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- ŞEKER, G., (2001) “İzmir Emniyet Müdürlüğü’nde Yapılan Karşılaştırmalı Stres Çalışması”, *Polis Dergisi*, , Sayı 26.
- TELLİ, H., (1998) “*Stres Yönetimi*”, Büro Yönetimi Programı Seminer Çalışması, Ankara, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- TORTOP, Nuri, (1975) “*Kamu Kuruluşlarında Halkla İlişkiler*”, TODAİE Yayınları, Ankara.
- TURKAY, E., (1991) “*İşyeri Stresi Verim Artırıyor*”, 1991, Güneş 1.5.
- TURKEYSEEK, (2002), “STRES”, <http://www.turkeyseek.com/g/kr/stres.html>, 18 Temmuz 2002.
- TUTAR, Hasan, (2000) “*Kriz ve Stres Ortamında Yönetim*”, Hayat Yayıncılık, İstanbul.
- TÜRK DİL KURUMU, (1998) “*Türkçe Sözlük*”.
- UÇMAN, Perin, (1990) “*Ülkemizde Çalışan Kadınlarda Stresle Başa Çıkma ve Psikolojik Rahatsızlıklar*”, Psikoloji Dergisi, Ankara.
- UĞUZ, Ü., M Ünal., “*Stresin Tanımı Nedir?*”.
- <http://www.lokman.cu.edu.tr/psychiatry/seminer/stres.html>. 17 Nisan 2001.
- ULUKUŞ, Kanuni Süleyman, (2001) “*Stres ve İş Verimi (Emniyet Personeli Üzerinde Bir Alan Araştırması)*”, Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- VURAL, Mehmet Zeki, (1971) “*Polis Kuruluşu*”, Yüksel Matbaası, İstanbul.
- WESLEY, Sime, “*New Concepts In Stress Management*”.
- <http://www.isma.org.uk/newconcepts.htm>. 16 Ocak 2000.
- WILSON, O. William, (1972) “*Police Administration*”, 3rd. Megraw Hill Book Company, London.
- YAŞAR, Yılmaz, (1996) “*Açıklamalı Polis Meslek Hukuku*”, Başkent Klîşe Matbaacılık, Ankara.

- YAŞAR, Y., (1998) “*Polis ve İntihar*”, Ankara, İçişleri Bakanlığı EGM, APK Daire Başkanlığı yayını, EGM Matbaası.
- YENİÇERİ, Özcan, (1996) “*İnsani Sorunlar ve Yönetim*”, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, yıl 1, sayı 1.
- YENİSEY, Feridun, (1996) “*Polis Meslek Mevzuatı*”, Ankara, EGM.
- YENİ HAYAT ANSİKLOPEDİSİ, 3. Cilt.
- YILDIZ, Murat, (2000) “*Poliste Stres Yönetimi*”, Polis Dergisi, Yıl 6, Sayı 22.
- YUNUSOĞLU, Kürşat, (1987) “*Devlet Güvenliği ve İstihbarat*”, Ankara.
- YÜKSEL, A., (1997) “*Polis Teşkilatının Yeniden Yapılandırılması*”, Ankara, İdarenin Sesi Dergisi, Sayı:61.
- 3201 Sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu,  
<http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/712.html>.
- 2559 Sayılı Polis Vazife Ve Selahiyet Kanunu  
<http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/569.html>.
- 1918 Sayılı Kaçakçılığın Men Ve Takibine Dair Kanun  
<http://www.hukuki.net/kanun/1918.13.text.asp>.
- 2004 Sayılı İcra Ve İflas Kanunu <http://www.hukuki.net/hukuk/index.php?article=116>.
- 2911 Sayılı Toplantı Ve Gösteri Yürüyüşleri Kanunu  
<http://www.hukuki.net/hukuk/index.php?e=275>.
- 1481 Sayılı Asayişe Müessir Bazı Fiillerin Önlenmesi Hakkında Kanun,  
<http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/477.html>.
- (EGM:, 2005 Yılı Değerlendirme Toplantısı ,  
<http://www.egm.gov.tr/basin.2005yilidegerlendirmetoplantisi.asp>.)
- 5149 Sayılı Spor Müsabakalarında Şiddet Ve Düzensizliğin Önlenmesine Dair Kanun,  
<http://hukuki.net/kanun/5149.15.text.asp>.
- 2005 Yılı Değerlendirme Toplantısı ,  
<http://www.egm.gov.tr/basin.2005yilidegerlendirmetoplantisi.asp>.
- Polis Kolejiine Giriş Şartları, <http://www.egm.gov.tr/polisolma.poliskoleji.asp>.
- Polis Akademisi Giriş Şartları <http://www.egm.gov.tr/polisolma.polisakademisi.asp>.
- Polis Meslek Yüksek Okulları Giriş Şartları  
<http://www.egm.gov.tr/polisolma.polismyo.asp>.

(Polis Akademisi Başkanlığı Fakülte ve Yüksek Okulları (FYO) Giriş Şartları  
<http://www.iem.gov.tr/iem/?m=2&s=156>).

Polislik Mesleğine İlişkin Tutum Ölçeği Geliştirilmesi, Elektronik Sosyal Bilimler  
Dergisi, Yıl:2004 Cilt: 3 Sayı: 7 s 64-71,  
<http://www.e-sosder.com/dergi/7MURATM.doc>.

Polislerin istemediği görev, [http://www.internethaber.com/news\\_print.php?id=51886](http://www.internethaber.com/news_print.php?id=51886).  
10 Kasım 2006

5149 Sayılı Spor Müsabakalarında Şiddet Ve Düzensizliğin Önlenmesine Dair Kanun,  
<http://www.hukuki.net/kanun/5149.15.text.asp>.

**EK-  
HALK POLİS KARŞILAŞMASININ POLİSLER ÜZERİNDEKİ STRESE  
ETKİSİNİN TESPİTİ “STAD ÖRNEĞİ UYGULAMASI ANKETİ”  
KİŞİSEL BİLGİLER**

**1- Cinsiyet**

1. Kadın ( )
2. Erkek ( )

**2- Yaşınız**

1. 15 yaş altı( )
2. 15-20 ( )
3. 21-25 ( )
4. 26-30 ( )
5. 31-35 ( )
6. 36-40 ( )
7. 41 ve üstü ( )

**3- Öğrenim Durumunuz**

1. Okur-yazar değil ( )
2. İlkokul ( )
3. Ortaokul ( )
2. Lise ( )
3. Yüksekokul ( )
4. Üniversite ( )
5. Yüksek Lisans ve Üstü ( )

**4- Mesleğiniz**

Serbest( ) Memur( ) Tüccar-Esnaf-Sanayici( ) İşçi( ) Emekli( )  
Öğrenci( ) Çiftçi( ) Ev Hanımı( ) Diğer(Belirtiniz).....

**5- Maça hangi sıklıkla gidersiniz?**

Maça çok sık gitmem( ) Bütün maçlara giderim( ) 3-4 haftada bir giderim( )  
2-3 ayda bir gidiyorum( ) Yılda 1-2 defa gidiyorum( ) Ekonomik durumuma  
göre maça giderim( )

**6- Futbol maçlarına ne için gidersiniz?**

Haftalık stresimi atmak için ( )  
Boş zamanımı değerlendirmek için ( )  
Arkadaşlık kurmak için ( )  
Futbolu çok sevdiğim için ( )  
Macera yaşamak için ( )  
Diğer ( ).....

**7-Maçta kötü tezahüratlara katılıyor musunuz?**

Evet( ) Hayır( ) Bazen( )

**8- Katılıyorsanız hangi maksatla katılıyorsunuz?**

1-Kitlelere katılmak maksadıyla( ) 2-Deşarj olmak ve rahatlamak maksadıyla( ) 3-  
Rakip sporcu ve taraftarını yıldırarak, tahrik etmek maksadıyla( ) 4-Kötü futbol  
oyandığında kızgınlığımı anlatmak maksadıyla( ) 5-Hakemin yönetiminden  
kaynaklanan haksızlıklara tepki göstermek maksadıyla( ) 6-Diğer( ).....

**9- Statlarda amigolar sizi nasıl etkiler?**

Olumlu( ) Olumsuz( ) Hiç etkilemezler( )

**10- Amigoların davranışlarını nasıl değerlendiriyorsunuz?**

Taşkınlıkları önlüyorlar ( )

Olayları körüklüyorlar ( )

Bilinçsiz hareket ediyorlar ( )

Diğer.....

**11- Maç esnasında veya sonunda taraftarların kavga olayına katıldınız mı?**

Evet( ) Hayır( ) Katıldıysanız kaç kez?.....

**12- Maç esnasında veya sonunda taraftarların kavga olayına şahit olduğunuz mu?**

Evet( ) Hayır( ) Şahit olduysanız kaç kez?.....

**13- Maçta taraftarlar arasında çıkan kavgalarda ağır yaralanma veya ölüm olaylarına şahit olduğunuz mu?**

Evet( ) Hayır( ) Şahit olduysanız kaç kez?.....

**14- Stada girerken kesici-delici alet yada silah getirdiniz mi?**

Evet( ) Hayır( ) Getirdiyseniz kaç kez?.....

**15- Sizce taraftarlar arasındaki şiddet olaylarının en önemli 3 nedenini işaretleyin?**

1( )Taraftarı olunan takımın ligdeki konumuna bağlı beklentilerin gerçekleşmemesi

2( ) Kişilik yapısındaki şiddet eğilimi

3( )Yetersiz yada tahrik edici güvenlik tedbirleri

4( )Taraftarların yetersiz eğitimleri

5( )Ekonomik yetersizlik

6( )Stadyuma giriş-çıkış problemleri

7( )Maç biletleri alımında sıkıntılar

8( )Rakip seyirci ve oyuncuların tahrik etmesi kışkırtıcı davranışları

9( )Toplumsal, siyasal, dinsel görüş ayrılıkları

10( )Medya (tv,gazete)

11( )Diğer.....

**16-Sizce şiddet olaylarına karşı alınabilecek en önemli 3 tedbir ne olmalıdır?**

1( )Maç öncesi yatıştırıcı aktiviteler yapılmalı

2( )Medya ile telkinlerde bulunmalı

3( )Yetkili kuruluşlar iyi organize edilmeli

4( )Taraftarlar, şiddet olaylarına karışmaları halinde uygulanacak cezai işlemler hakkında bilgilendirilmeli

5( )Bayan seyirciler maçlara sık gelmeleri için teşvik edilmeli

6( )Tel örgüler kaldırılmalı

7( )Tel örgüler sağlamlaştırılmalı

8( )Yeterli saha içi ve saha dışı önlemler alınmalı

9( )Diğer.....

Evet( ) Hayır( ) Kısmen( )

**18- Başınızdadan adli bir olay geçti mi?**

Evet( ) Hayır( )

**19-Eğer geçtiyse günlük yaşantınızla mı ilgiliydi? Yoksa sporla ilgiliydi?**

Sporla( ) Günlük yaşantıyla( ) Her ikisi de( )

**20- Adli olay sonunda ne oldu? Birden fazla şık işaretleyebilirsiniz?**

Göz altına alındım( )

Tutuklandım( )

Karakola götürüldüm( )

Serbest bırakıldım( )

**21- Sizce kitle iletişim araçları şiddeti körüküyor mu?**

Evet( ) Hayır( ) Kısmen( )

**22- Polis denince aklınıza ilk ne geliyor?**

( )Güvenlik ( )Karmaşa ( )Stres ( )Anlayış Diğer.....

**23- Polisin görev, yetki ve sorumluluklarını ne derece biliyorsunuz?**

( )Tam biliyorum ( ) Kısmen biliyorum ( )Hiç bilmiyorum

**24- Polisin halka yaklaşımını genel olarak nasıl değerlendiriyorsunuz?**

( )Çok Olumlu ( )Olumlu ( )Olumsuz ( )Çok Olumsuz

**25- Polise güveniyor musunuz?**

( )Evet ( )Hayır ( )Kısmen

**26- Polis yasaları uyguluyor mu?**

( )Evet ( )Hayır ( )Bazen

**27- Polisin insan ve topluluk psikolojisi konusunda yeterli bilgiye sahip olduğuna inanıyor musunuz?**

( )Evet ( )Hayır ( )Kısmen

**28- Bir poliste bulunması gereken en önemli 3 özelliği sıralayın?**

1( )Hoşgörülü ve nazik davranması

2( )Tarafsız olması

3( )Çalışkan olması

4( )Görev bilincinde olması

5( )Fiziksel uygunluğa sahip olması

6( )Mesleki becerilere sahip olması

7( )Yeterli eğitim düzeyine sahip olması

8( )Hadiseler karşısında sabırlı olması

9( )Diğer.....

**29- Polis memuru olabilecek kişinin eğitim düzeyi sizce ne olmalıdır?**

( ) Lise düzeyinde eğitim veren 4 yıllık Polis Meslek Lisesi Mezunu

( ) Ön lisans düzeyinde eğitim veren 2 yıllık Polis Meslek Yüksek Okulu Mezunu

( ) Üniversite Mezunu (Alan dışı 4 yıllık fakülte ve bölümden mezun olup da, Emniyet Genel Müdürlüğü'nün yaptığı bilgi ve mesleki beceri sınavını kazanarak atananlar)

**30- Polisle iletişim kurmakta zorluk çekiyor musunuz?**

( )Evet ( )Hayır ( )Bazen

**31- Polisin halkla ilişki kurma seviyesi sizce nedir?**

( )Az ( )Orta ( )İleri

**32- (Yukarıdaki soruya ileri diye cevap vermemişseniz bu soruyu cevaplandırın) Polisin halkla ilişki seviyesinin az-orta olmasının sebepleri sizce nelerdir? Birden fazla şık işaretleyebilirsiniz.**

1( ) Polisin Mesaisinin Düzensiz Olması

2( ) Polisin Ücretinin Yetersiz Olması

3( ) Polis Okullarının Sayısının Yeterli Olmaması

4( ) Polis Okullarının Eğitim Kalitesinin Yeterli Olmaması

5( )Polis Hakkındaki Olumsuz Düşünce ve Duyguların Giderilmeye Çalışılmaması

6( ) Halkın Polisi Tam Olarak Tanımaması

7( ) Halkın Polisten Korkması

8( ) Polisin Halka Kendini Sevdirememesi

9( ) Polisin Görevdeyken Tarafsız Davranamaması

10( ) Şiddete Başvurma

11( ) Kötü Alışkanlıklar

12( ) Diğer.....

**33- Sizce polis-halk ilişkileri nasıl olmalıdır (Önem sırasına göre numaralandırın).**

1( ) Polis-halkla ilişkilerinde daima tarafsız olmalıdır.

2( ) Polis-halk her zaman karşılıklı birbirine yardımcı olmalıdır.

3( ) Polis halkla ilişkilerinde karşılıklı güven sağlanmalıdır.

4( ) Polis halkla ilişkilerinde sempatik olmalıdır.

5( ) Polis halkla ilişkilerinde saygı ve hoşgörü kuralları içinde davranmalıdır.

6( ) Diğerleri.....

**34- Polisi ilgilendiren bir sorun yaşadığınızda polise başvurur musunuz?**

( )Evet ( )Hayır ( )Bazen

**35- Bu soruya cevabınız hayır ise neden?**

1( ) Kendi sorunumu kendim çözmeyi yeğliyorum.

2( ) Polisin çözüm bulabileceğine inanmıyorum.

3( ) Başvurduğumda olumsuz bir davranışla karşılaşmak istemiyorum.

4( ) Polise güvenmiyorum.

5( ) Diğer .....

**36- Sizce polislerin tutum ve davranışları şiddeti körüklüyor mu?**

( ) Evet ( )Hayır ( )Kısmen

**37- Siz gerektiğinde polise yardımcı oluyor musunuz?**

( ) Oluyorum ( )Olmuyorum ( )Çekiniyorum

**38- İşlenen suçlardan tanıklık yapar mısınız?**

( ) Evet ( )Hayır ( )Bazen

**39- Polislerin görev anındaki stresleri size ne derece yansıyor?**

( ) Tamamen ( )Kısmen ( )Hiç

**40- Polisin daha başarılı olması için gerekli en önemli faktör hangisidir?**

1( ) Sayısını arttırmak 2( )Ekonomik durumlarını daha iyi durumlara getirmek

3( )Çalışma şartlarını düzenlemek 4( )Eğitim kalitesini arttırmak 5( )Halkla ilişkilerini daha iyi duruma getirmek 6( )Araç ve gereçlerini arttırmak 7( )Diğer.....

## **ÖZGEÇMİŞ**

1979 yılında Bolu'da doğan Nurten SEYHAN, ilk orta ve lise öğrenimini Bolu'da tamamladı. 1997 yılında Bolu Sağlık Meslek Lisesi'nden 2002 yılında Sakarya Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nden mezun oldu. 2003-2004 yılında Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı Başkanlığı'nda Yüksek Lisans öğrenimine başladı. Halen Sağlık Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı Eğitim Şube Müdürlüğü'nde görev yapmaktadır.