



TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ



**EMNİYET GENEL MÜDÜRLÜĞÜ MERKEZ TEŞKİLATI'NDA ÇALIŞAN POLİS
TEŞKİLATI MENSUPLARINDA ÖZ DENETİM VE SOSYAL SORUN ÇÖZME
BECERİLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

Mustafa KARATAŞ

SOSYAL HİZMET ANABİLİMDALİ
YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN

Prof. Dr. Veli DUYAN

2013-ANKARA

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No
Kabul ve Onay	i
İçindekiler	ii
Önsöz	v
Simgeler ve Kısaltmalar	vi
Şekiller Dizini	vii
Tablolar Dizini	viii
1. GİRİŞ	1
1.1. Polis	1
1.2. Polis Eğitim Kurumları	3
1.2.1. Polis Koleji	3
1.2.1.1. Öğrenci Kaynağı ve Mezuniyet	3
1.2.1.2. Eğitim Şekli ve Süresi	4
1.2.2. Polis Akademisi	4
1.2.2.1. Güvenlik Bilimleri Fakültesi	4
1.2.2.2. Öğrenci Kaynağı ve Mezuniyet	4
1.2.2.3. Eğitim Şekli ve Süresi	5
1.2.3. Polis Meslek Yüksekokulları	5
1.2.3.1. Öğrenci Kaynağı	5
1.2.3.2. Eğitim Şekli ve Süresi	5
1.2.3. Polis Meslek Eğitim Merkezleri	6
1.3. Polislerin Karşılaştıkları Sorunlar	6
1.3.1. Kurumdan ve Mevzuattan Kaynaklanan Sorunlar	6
1.3.2. Polis Eğitimi ve Sosyalleşme	9
1.3.2.1. Personele Sunulan Hizmetlerle İlgili Sorunlar	9
1.3.2.2. Eğitim İle İlgili Sorunlar	10
1.3.3. Görevden Kaynaklanan Sorunlar	11
1.3.3.1. Polis Faaliyetlerinden Kaynaklanan Sorunlar	11
1.3.3.2. Polise Karşı İstenmeyen Davranışların Olmasından Kaynaklanan Sorunlar	12
1.3.4. İş Sağlığı ve Vardiya Çalışma Düzeni İle İlgili Sorunlar	13
1.3.4.1. Uyku	14

1.3.4.2. İştah ve Sindirim	15
1.3.4.3. Aile Yaşamı.	15
1.3.4.4. Mesleğin Devam Eden Yılları	16
1.3.5. İş Hayatı İle İlgili Sorunlar	17
1.3.5.1. Amirlerle Doğrudan Çatışma	17
1.3.5.2. Rol Çatışması	18
1.3.5.3. Rolde Belirsizlik	18
1.3.5.4. Aşırı Çalışmak	18
1.3.5.5. İş Tatmini	19
1.4. Tükenmişlik	19
1.5. Polis ve Stres	20
1.6. Kritik Olay	23
1.7. Polis Branşları	25
1.8. Polis ve Disiplin Cezaları	27
1.9. Sorun Kavramının Tanımlanması	28
1.10. Çözüm Kavramının Tanımlanması	29
1.11. Sorun Çözme Kavramının Tanımlanması	30
1.11.1 Sorun Çözme Becerileri	31
1.12. Sosyal Sorun Nedir?	35
1.12.1. Sosyal Sorun Çözümünün Değerlendirilmesi	36
1.13. Bireysel ve Ailesel Sorunlar.	37
1.14. Aile Yaşam Döngüsü, Yaşanan Sorunlar ve Döngüye Özgü Görevler	39
1.15. Öz-denetim	41
1.16. Araştırmanın Problemi	42
1.17. Araştırmanın Amacı	43
1.18. Araştırmanın Önemi	44
1.18.1. Sayıtlılar	45
1.18.2. Sınırlıklar	46
1.18.3. Tanımlar	46
2. GEREÇ VE YÖNTEM	47
2.1. Araştırma Modeli	47

2.2. Çalışma Grubu	48
2.3. Veri Toplama Araçları	48
2.3.1. Soru Kâğıdı	49
2.3.2. Öz-Denetim Ölçeği	49
2.3.3. Sosyal Sorun Çözme Envanteri	50
2.3.5. Verilerin Toplanması	51
2.3.6. Verilerin Çözümlemesi	51
2.3.7 Süre ve Maliyet	52
3. BULGULAR	53
3.1. Tanıtıcı Bulgular	53
3.2. Sosyal Sorun Çözme ve Özdenetime İlişkin Bulgular	60
4. TARTIŞMA	76
5. SONUÇ VE ÖNERİLER	81
5.1. Sonuç	81
5.2. Öneriler	82
ÖZET	86
SUMMARY	87
KAYNAKLAR	88
EKLER	92
EK-1	92
EK-2	104
ÖZGEÇMİŞ	105

ÖNSÖZ

Suçla mücadelede etkin bir rol oynayan polis teşkilatı mensuplarının daha kaliteli ve verimli olarak çalışma standartlarının oluşturulması için polis teşkilatı mensuplarının sorunlarının ve davranış biçimlerinin ele alınması gerektiği yadsınamaz bir gerçektir.

“Emniyet Genel Müdürlüğü’nde Çalışan Emniyet Teşkilatı Personelinin Sosyal Sorun Çözme Düzeyi İle Öz Denetimleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” isimli çalışma emniyet teşkilatı çalışanlarının görev yükleri ya da diğer sorunlarından da kaynaklanabilen sosyal sorun çözme yetenekleri ile öz denetimleri arasında ki ilişkiye ışık tutma amacı ile gerçekleştirilmiştir.

Yüksek lisans tezinin tamamlanması, planlanması ve düzenlenmesinde tez danışmanım Sayın Prof. Dr. Veli Duyan’a, çalışmalarına gönüllü olarak katılan ve katkı veren değerli Emniyet Genel Müdürlüğü çalışanlarına teşekkür ederim.

SİMGELER VE KISALTMALAR

SSÇB : Sosyal Sorun Çözme Becerisi

ÖD : Öz Denetim

ŞEKİLLER**Sayfa No**

Şekil 1.1. Temel Sosyal Sorun Çözme Sürecinin Şematik Şekillendirilmesi	34
Şekil 1.2. Sorun Çözme Süreçleri	37
Şekil 1.3. Aile Yaşam Döngüsü, Yaşanan Sorunlar ve Döngüye Özgü Görevler	40

ÇİZELGELER

	Sayfa No
Çizelge 1. Cinsiyet	53
Çizelge 2. Yaş	54
Çizelge 3. Medeni Durum	54
Çizelge 4. Evlilik Süresi	55
Çizelge 5. Rütbe	55
Çizelge 6. Eğitim Durumu	56
Çizelge 7. Günlük Çalışma Süresi	56
Çizelge 8. Birim Değişikliği	57
Çizelge 9. Disiplin Cezası	58
Çizelge 10. Birim Değişikliği Düşüncesi	58
Çizelge 11. Sigara Alışkanlığı	59
Çizelge 12. Branş	60
Çizelge 13. Sosyal Sorun Çözme ve Özdenetim Düzeyi	60
Çizelge 14. Cinsiyete Göre Sosyal Sorun Çözme ve Özdenetim	62
Çizelge 15. Yaşa Göre Sosyal Sorun Çözme ve Özdenetim	64
Çizelge 16. Medeni Duruma Göre Sosyal Sorun Çözme ve Özdenetim	66
Çizelge 17. Evlilik Süresine Göre Sosyal Sorun Çözme ve Özdenetim	67
Çizelge 18. Rütbeye Göre Sosyal Sorun Çözme ve Özdenetim	68
Çizelge 19. Günlük Çalışma Süresine Göre Sosyal Sorun Çözme ve Özdenetim	69
Çizelge 20. Birim Değişikliği Yapma Durumuna Göre Sosyal Sorun Çözme ve Özdenetim	70
Çizelge 21. Disiplin Cezası Alma Durumuna Göre Sosyal Sorun Çözme ve Özdenetim	71
Çizelge 22. Birim Değişikliği İsteme Durumuna Göre Sosyal Sorun Çözme ve Özdenetim	72
Çizelge 23. Sigara Alışkanlığı Olma Durumuna Göre Sosyal Sorun Çözme ve Özdenetim	73
Çizelge 24. Branşa Göre Sosyal Sorun Çözme ve Özdenetim Durumu	75

1.GİRİŞ

Günlük yaşamda insanlar karşılarına çıkabilecek sorunları çözmek için çeşitli mekanizmalar geliştirebilmektedirler. Kişiler kendilerine özgü çözüm stratejileri geliştirirken kendi yaşam kalitelerinden, çalışma koşullarından, ailesel ve bireysel faktörlerden de etkilenebilmektedirler. Özellikle bazı meslek gruplarında çalışma standartları ve mesleki zorluklar baş etme mekanizmalarını ve söz konusu sorun çözümlerini etkileyebilmektedir. Özellikle bir silahlı meslek grubu olarak polislerin çalışma standartlarının ve yaşam koşullarının normal meslek gruplarına göre incelenmesi sorun çözme ve öz denetim unsurlarının incelenmesi gerekmektedir. Polislerin eğitimi, kurumsal yapısı ve sorunlarını incelemek bu çalışma için büyük önem arz etmektedir.

1.1. Polis

Polis Vazife ve Salahiyetleri Kanununun 1. maddesine göre polis; asayiş, amme, şahıs, tasarruf emniyetini ve mesken masuniyetini koruyan, halkın ırz ve can vs. malını muhafaza ve ammenin istirahatını temin eden, yardım isteyenlerle yardıma muhtaç olan çocuk, alil ve acizlere muavenet eden devlet görevlileri olarak tanımlanmıştır (PVSK). Bu tanıma göre polis, kanun ve nizamnamelerin kendisine verdiği vazifeleri yapar. Ancak polisi tarif eden bu tanım henüz göçlerin olmadığı, şehirleşme olgusunun bilinmediği zamanlara aittir. Günümüzde polisin tarifi ile yaptığı iş arasında farklılıklar mevcuttur.

Polisin kelime kökü ise tahmin edileceği üzere, Latince politia (polisiya), Yunanca (politeia)'dan gelmektedir. Türk Polis literatüründe polis genel olarak, toplumda düzeni sağlamak, suç işlenmesini önlemek ve suç işlendikten sonra faileri ele geçirerek adalete teslim etmekle görevli ve yetkili kişi ve kuruluşlar olarak tanımlanmaktadır. 3201 sayılı Emniyet Teşkilatı Kanununda polis silahlı icra ve inzibat kuvveti olarak tanımlanır. Türkiye’de polisin tanımı “kamu düzenini ve güvenliği sağlama, yasaların eşit uygulanması sağlama ve silahlı olarak” gibi unsurları içermektedir (Kul ve Demir, 2001).

Genel olarak toplumun ve dolayısıyla bireylerin her türlü suça karşı korunması, temel hakların kullanılabileceği bir ortamın sağlanması ve buna aykırı davranışların yakalanarak gereken yasal işleme tabi tutulması için gerekli tüm önlemlerin alınması anlamına gelen “güvenlik”, devletin topluma sunduğu önemli ve vazgeçilmez hizmetlerinden olup, devlet adına ve devletin otorite yetkisini kullanan güvenlik güçleri tarafından yerine getirilir (Aydın, 2002: 124).

Polisi kuralların ve kanunların uygulanmasını sağlayan ve meşru güç kullanma yetkisine sahip silahlı güç olarak tanımlarsak, ilkel veya modern bütün topluluk ve toplumlarda, adına polis densin veya denmesin, kuralların uygulanmasını sağlama hizmetini yerine getiren yapılar bulunduğunu söylemek mümkündür (Çağlar, 1999: 125). Ancak, burada, gerçek meşruiyetin, polis ile halk arasında tesis edilen uzlaşma temeline dayanan meşruiyet olduğunu ve meşruiyetin tek temelini bu olmadığını da unutmamak gerekir (Aydın, 1999: 103).

Polisin az gelişmiş ya da endüstrileşmiş tüm ülkelerde değişmeyen temel görevleri bulunduğu gibi, her ülkenin sahip olduğu sosyal, siyasi ve kültürel özelliklerinin getirdiği bazı farklı görevleri de bulunabilmektedir. Totaliter bir devlette polis yönetimin her istediğini yapmak zorunda olan bir kurum olarak ele alınabilir. Bu bağlamda hem hiyerarşik hem de adli amiri olan polisin emirleri yerine getirmesinde ciddi sorunlar oluşabilmektedir.

Demokratik bir ülkede ise mevcut yasa ve kurallara göre toplumun hizmetinde olan, devletin içerisinde organize edilmiş bir kurum olarak düşünülmelidir. Bu nedenle, ülkenin mevcut yönetim anlayışının doğrudan polis teşkilatının yapısı ve işlevlerine yansıdığını söylemek mümkündür (Çevik, 2002: 31).

Son yıllarda dünyada ve Türkiye’de toplumsal olaylarda hızlı bir artışın yaşandığı gözlenmektedir. Bu olaylar esnasında yaşanan şiddet, korku ve panik hali gerek bu durumlara maruz kalan bireylerin ve gerekse bu olaylara müdahalede bulunan görevlilerin ruh sağlığını olumsuz yönde etkilemektedir. Öyle ki, bireyler tarafından deneyimlenen bu olumsuzluklar, mesleğin devam eden süreçlerinde çok ciddi fiziksel ve psikolojik sağlık sorunlarına neden olabilmektedir (Tansel, 2010).

Özellikle stres düzeyi yüksek olan polislik mesleğinde birçok psikolojik bozukluğu görmek mümkündür. İntihar olaylarının da en fazla meydana geldiği meslek grubu olan polislik, beraberinde getirdiği sorunlar ve sıkıntılar dolayısıyla çalışan emniyet teşkilatı mensuplarını ve ailelerini de etkilemektedir. Kendini kontrol edemeyip cinnet geçiren, kendisini ve ailesini öldüren polis mensuplarının olduğu aşikârdır. Özellikle silahlı meslek grubu olması ve silaha yakın görev icra etmeleri hasebiyle risk altında bulunan personel diğer etmenlerden kaynaklanan sıkıntılardan dolayı sorunlarını çözmede sıkıntılar yaşamakta, kontrol mekanizmalarında sıkıntı yaşayabilmektedirler.

1.2. Polis Eğitim Kurumları

Hizmet öncesi mesleki eğitimler; Polis Koleji, Polis Akademisi ve Polis Meslek Yüksek Okulları ve Polis Meslek Eğitim Merkezlerinde verilmektedir.

1.2.1. Polis Koleji

Milli Eğitim Bakanlığına bağlı liselerin fen bilimleri, sosyal bilimler ve yabancı dil alanı müfredatına uygun olarak, lise düzeyinde eğitim ve öğretim yapan, Emniyet Genel Müdürlüğü'ne bağlı olarak kurulmuş, parasız, yatılı ve resmi üniformalı bir polis eğitim öğretim kurumudur.

15 Haziran 1938 tarihinde kurulan Polis Koleji, Emniyet Teşkilatı orta ve üst kademe amirlerinin yetiştirilmesinde önemli rol oynayan en eski ve köklü eğitim kurumlarından biridir.

1.2.1.1. Öğrenci Kaynağı ve Mezuniyet

Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ilköğretim okullarını bitiren öğrenciler arasında başvuru şartlarını taşıyan ve her yıl yapılan seçme sınavını kazanan adaylar, Polis Koleji öğrenci kaynağını oluşturmaktadır.

Polis Koleji mezunları, Emniyet Teşkilatına orta ve üst kademe amir yetiştiren Polis Akademisinde veya ihtiyaç duyulan branşlarda ilgili fakültelerde öğrenim gördükten

sonra Komiser Yardımcısı rütbesi ile Emniyet teşkilatında çalışmaya başlamaktadırlar.

1.2.1.2. Eğitim Şekli ve Süresi

Polis Koleji eğitim-öğretim süresi toplam dört yıldır. Polis Koleji'nde, “ Milli Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Sınıf Geçme Yönetmeliği”ni uygulayan ortaöğretim kurumlarından, bazı derslerin öğretimini yabancı dille yapan resmi okullar ile yabancı dil ağırlıklı okullar ile yabancı dil ağırlıklı lise ve ayrıca fen bilimleri alanı müfredat programları uygulanmaktadır.

1.2.2. Polis Akademisi

Emniyet Teşkilatının orta ve üst kademe yöneticilerini yetiştirmek üzere, 1937 yılında, Polis Enstitüsü adı altında bir yıllık meslek içi yüksekokul olarak kurulmuştur. 1940-1941 eğitim-öğretim yılından itibaren iki yıllık yüksekokullar, 1962-1963 eğitim-öğretim yılından itibaren de Milli Eğitim Bakanlığı Talim ve Terbiye Kurulunca üç yıllık genel yüksekokullar içerisine alınmıştır.

Polis Enstitüsündeki eğitim-öğretim süresi 1980 yılında üç yıldan dört yıla çıkartılmış, 1984 yılında da Polis Akademisi adını alıp lisans düzeyinde eğitim-öğretim veren bir yükseköğretim kurumu haline getirilmiştir. Polis Akademisi, 25 Nisan 2001 tarihinde, bünyesinde Güvenlik Bilimleri Fakültesi ve 20 Polis Meslek Yüksekokulu olmak üzere üniversiteye dönüştürülmüştür.

1.2.2.1. Güvenlik Bilimleri Fakültesi

25 Nisan 2001 tarihli Polis Yükseköğretim Kanunu ile Polis Akademisine bağlı bir fakülte olarak kurulmuştur.

1.2.2.2. Öğrenci Kaynağı ve Mezuniyet

Fakültenin lisans seviyesindeki eğitimine;

- Polis Koleji mezunları,

- İhtiyaç halinde, genel lise, erkek teknik öğretim, kız teknik öğretim ve ticaret ve turizm öğretimine bağlı okul mezunları,
- İlgili devletlerle yapılacak ikili anlaşmalara bağlı olarak en az lise ve dengi okul mezunu yabancı öğrenciler alınır.

Fakülte mezunları Komiser Yardımcısı rütbesi ile Emniyet Teşkilatı kadrolarında göreve başlamaktadırlar.

1.2.2.3. Eğitim Şekli ve Süresi

Güvenlik Bilimleri Fakültesinde, Fakülte Giriş Yönetmeliğine göre alınan Polis Koleji, lise ve dengi okul mezunları için lisans, yabancı uyruklu öğrenciler için ise hazırlık ve lisans eğitimi yapılır. Fakültede, öğretim süresi sınıf geçme esası ile 4 öğretim yılıdır. Eğitimler, Teorik Eğitimler, Uygulamalı Eğitimler, Staj Eğitimlerinden oluşmaktadır.

1.2.3. Polis Meslek Yüksekokulları

25 Nisan 2001 tarihli Polis Yüksek Öğretim Kanunu ile Polis Akademisine bağlanan 2 yıl süreli ön lisans düzeyinde eğitim-öğretim veren parasız yatılı ve üniformalı polis eğitim kurumlarıdır.

1.2.3.1. Öğrenci Kaynağı

Polis Meslek Yüksek Okullarına, Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) tarafından yapılan sınavı kazanan ve Bakanlıkça ihtiyaç duyulduğu kadar genel lise, erkek teknik öğretim, kız teknik öğretim ve ticaret ve turizm öğretimine bağlı okul mezunları arasından yapılacak özel yetenek sınavında başarılı olanlar alınır.

1.2.3.2. Eğitim Şekli ve Süresi

Polis Meslek Yüksek Okullarında eğitim-öğretim süresi sınıf geçme esası ile 2 öğretim yılıdır. Eğitime başlama tarihinden önce birinci sınıf öğrencilerine en az 15 gün süreyle intibak eğitimi verilir, 2 öğretim yılı arasında Polis Akademisi tarafından belirlenen takvime göre uygulamalı eğitim yaptırılır.

Polis Meslek Yüksek Okullarındaki eğitimi başarı ile bitiren öğrenciler, Emniyet Teşkilatının birimlerine aday polis memuru olarak atanırlar.

1.2.3. Polis Meslek Eğitim Merkezleri

Emniyet Teşkilatının ihtiyacı olan polis memurlarını yetiştirmek üzere 4 yıllık yüksek öğrenim kurumlarından mezun olanlardan aranılan niteliklere sahip olup yapılacak değerlendirme ve seçmelerde başarılı olan adaylara, 6 aydan az olmamak üzere polis meslek eğitimi veren eğitim ve öğretim kurumlarıdır.

1.3. Polislerin Karşılaştıkları Sorunlar

Türk polis teşkilatı, 150 yıldan fazla bir süre önce kurulmuş olmasına rağmen, bugün hala birçok yönetsel ve örgütsel sorun ile karşı karşıyadır (Aydın, 2003).Polisin bu tür sorunlarının olması beraberinde hizmet standartlarında ve kalitesinde düşüşü beraberinde getirmektedir.

Bu sorunlar kurumsal, lojistik, eğitim, personel arası ilişkiler, görev, mevzuat, ücret ve diğer maddi haklar, silah ve donanımlar, mesai ve çalışma ortamı, tayin-terfi, sağlık ve sosyal yardım hizmetleri ile ilgili maddi sorunlar, polisin can güvenliği, aile hayatı, motivasyon ve psikolojik durum, diğer kurumlarla ilişkiler, temel ve insan hakları, amir-memur ilişkileri, halkla ilişkiler ve kendini tanımama ve tanıtamama ile ilgili olmayan maddi olmayan sorunlardır.

Polis sorunlarını bazı genel başlıklar altında incelemek mümkündür. Bunlar: kurumdan ve mevzuattan kaynaklanan sorunlar, polis eğitimi ve sosyalleşme, personele sunulan hizmetlerle ilgili sorunlar, eğitim ile ilgili sorunlar, görevden kaynaklanan sorunlar, iş hayatı ile ilgili sorunlardır.

1.3.1. Kurumdan ve Mevzuattan Kaynaklanan Sorunlar

Günlük yaşamda pek çok kişiden, bir cinayet ya da başka bir olayın duyurusunu haber alan polislerin zamanında olay yerine gelmediğinden, sokaklarda geceleri eskiden olduğu gibi devriye gezen ekiplerin gezdiklerini duymadıklarından, bir işe

girmek için yapılan güvenlik soruşturmalarının günlerce uzatıldığından yakındığı görülebilir ve duyulabilir (Yalçın, 1990).

İşte bu sorunların çözümü ve hizmetin hızlandırılması için pek çok kişinin yetkililere yaptıkları başvurulara genellikle verilen yanıt aynı olabilmektedir. Bu yanıtlar lojistik eksikliği ve personel eksikliği gerekçe gösterilmekte ve buna istinaden müdahalenin geciktiği savunulabilmektedir.

Yukarıda belirtildiği üzere kurumun birimlere dağıttığı araç ve gereç, lojistik imkânların planlanmasında sorunlar yaşanması ya da hatalar yapılması, değişen ve yeni göreve atanan amirlerin farklı hizmet ve görev anlayışlarının olması, polislerin görev yaptığı kent merkezlerinde ki nüfusun yoğunluğu, kullanılan teknolojik imkânlar ve başka olanaklar açısından dengesizliğe ve farklılığa yol açmış bu da iş ve işlemlerin yürütülmesi ve müdahalelerin geciktirilmesine neden olabilmektedir.

Polis tarafından kullanılan silahların teknolojik gelişmelere paralel olarak geliştiğini söylemek pek mümkün değildir. Bundan da ötesi polisler bulundukları birimin zorluğuna göre donanımlı hale getirilememektedirler. Türkiye de bireysel silahlanmanın ve kaçak üreticiliğin çok olduğu düşünüldüğünde polisin silah kullanma yetkisinin önemi bir kat daha öne çıkmaktadır. Suç oranlarının da yüksek olduğu temel alınırse teknik ve teknolojik imkânların varlığı bir kat daha önemini arttırmaktadır.

Polis genellikle silah kullanmaktan çekinmektedir. Bu çekinme, yetkinin sınırlarını ve kullanılma şeklini bilememekten kaynaklandığı gibi, medyanın tutumundan korkmaktan ve özellikle de bir olayda silah kullanma yetkisine başvurmadan dolayı bir soruşturmaya maruz kalacak olurlarsa mahkemelerde derdini anlatamamaktan korkmaktan kaynaklanmaktadır.

Kullanılan usul, yöntem ve gerekli teknolojik imkânların olmaması polisini kamusal ilişkilerini önemli derecede etkilemektedir. Bundan dolayı polis sıkıntılarında kamusal lojistik ve desteklemeler ile hizmet gereksiniminin uyuşmaması polis-halk ilişkisini yıpratabilmektedir. Bu yönde oluşacak olan önyargılar polise bakış açısını değiştirebilmekte ve toplumda polislerle ilgili ortak düşünceler meydana

getirebilmektedir. Polisin silah kullanma yetkisinin olması ile birlikte bunu denetleyici mekanizmalarında olması gerekir. Aksi durumda kurum ve personel için önüne geçilmez sonuçlar ortaya çıkabilir (Aydın, 2003).

Polis, halkın güvenliğini korumak gibi önemli bir görev yaparken, bazen asli güvenlik hizmeti sayılmayan işler görürken ve üstelik kendi can güvenliği ve sağlığı da tehlikeye girerken, gerçekten iyi bir maaş veya ek ücretler aldıkları ve yaz-kış sağlıklı alabilecek giyim-kuşam haklarından yararlandıkları söylenemez.

Tayin-terfi konusunda polisler için ciddi sorunlardan olabilmektedir. Tayin konusunda atanan personelin atandığı ilde ki yerinin tam belli olmaması ya da gittiği yerlerin ailesinin ihtiyaçlarını karşılamaması sıkıntılar doğurabilmektedir. Zamanında terfi edemeyen polisler içinde durum aynıdır.

Polis, genel güvenlik işleri dışında, tebligat işleri, özel kişi, kurum ve organizasyonlarda koruma, adres tespiti, hasta nakil ve büro işleri gibi çok sayıda işle meşgul olmaktadır. Personelin her fırsatta dile getirdiği bu konu, Emniyet Genel Müdürlüğü'nün yürütüp yayınladığı bir çalışmada da vurgulanmıştır (APK, 1997). Bunun nedeni mevzuat düzenlemelerince çok fazla görevin polis kuvvetlerine verilmesidir. Bu türlü durumlar görev yetkisinde büyük karışıklıklara yol açabilmekte ve polisin asli görevlerini yerine getirmesine sekte vurabilmektedir. Bu, başka maddi ya da maddi olmayan sorunları beraberinde getirdiği gibi, suç ve suçlulukla mücadelede başarısızlığa yol açmaktadır (Aydın, 2003).

Suç ve suçlulukla mücadelede etkin rol oynayan polis güçlerinin görevlerini yerine getirmede bu tür sorunlarla karşılaşması stres tükenmişlik gibi faktörleri beraberinde getirebilmektedir. Buna bağlı olarak polislerde özdenetim mekanizmalarında sorun yaşanabileceği gibi, sosyal sorun çözme becerilerinde de aksaklıklar meydana gelebilir.

1.3.2. Polis Eğitimi ve Sosyalleşme

Polis adayları, doğal olarak içinde doğup büyüdüğü ve ilk, orta ve lise eğitimlerini tamamladıkları bu sosyal yapının etkilerini taşımaktadırlar. İçinde yetiştikleri sosyal yapının değer yargılarını taşıyarak polis okullarına gelen adaylar, polis okullarında da daha önceden yaşadıkları sosyalleşme sürecinin değer yargıları paralelinde bir sosyalleşme yaşamaktadırlar.

Yatılı okul ortamında gerçekleşen çok erken ve yoğun bir sosyalleşme süreci bir yandan meslek mensupları ve arkadaş ilişkilerini, öte yandan emniyet mensuplarının topluma bakışını da şekillendirmektedir.

Kamu personeline ve emniyet mensuplarına sağlanan sosyal imkânların ekonomik ve sosyolojik boyutlarının olduğu görülmektedir. Kamu kaynaklarının kullanımının ne kadar etkin ve verimli olduğu konusu sorunun araştırılması gereken ekonomik boyutudur.

1.3.2.1. Personele Sunulan Hizmetlerle İlgili Sorunlar

Güvenlik hizmetleri, kamu görevleri içinde çalışma şartları ağır ve güç olan meslek grupları arasında gelmektedir. Hizmetler, 24 saatlik bir periyodu kapsamı dolayısıyla yıpratıcı ve yorucu olabilmektedir.

Bugünkü imkânlarla hizmet binaları yenilenmeye devam edilse de sağlık şartlarına uyum konusunda hala giderilemeyen sıkıntılar olabilmektedir. Hizmet gereği olarak muhataplar sanık, mustarip ya da şikâyetçi kişilerdir. Mesai saatleri diğer kamu görevlilerine göre daha uzun zaman sürebilir ve genellikle görev bitirilmeden mesaiye son verilmez ve görev yerinden ayrılamaz. Polis devamlı olarak bir olayın oluşunun bekleyişi ve arayışı içindedir. Bundan dolayı sistematik olaylar bütünü olmasından söz edilemez. Bu bağlamda polis tehlikeli ya da kritik olayların meydana gelme olasılığına göre hayatını koruyabilmek için devamlı uyanık olmak zorundadır. Bu durum sadece görev zamanında değil, normal hayatta hatta evinde de devam edebilmekte bu da polis mensubunun davranışlarını dolaylı yollardan etkileyebilmektedir.

Polis, kesintisiz ve yorucu mesaisi nedeniyle ailesine, çocuklarına, yakınlarına gereken şefkat ve alakayı gösteremez (Yalçın, 1990). Bu durumda üstüne düşen sosyal rolleri tam olarak yerine getiremeyen polis mensubu kişiler, ailelerinin öncelikli ihtiyaçlarını yerine getirmede sıkıntılar çekebilmekte, bu durumun çıktılarında da olumsuz etkilenebilmektedir. Ailesinin önceliklerini yerine getirmede sıkıntı yaşayan personel bu ihtiyaçları zamanında karşılamakta da sıkıntılar yaşayabilmektedir. Buna benzer faktörlerden dolayı polis, zamanından önce yıpranabilme riski ile karşı karşıya kalabilir. Bu tür risklerin bertaraf edilmesi açısından kurum bazında sosyal tesis çalışmalarının yapılması gerekebilmektedir. Sağlık tesisleri, lojmanlar, polis lokalleri bunları başında gelebilmektedir. Bununla beraber danışma merkezlerinin bu yerler arasında yer alması da destek öğeleri arasında yer alabilmektedir.

1.3.2.2. Eğitim İle İlgili Sorunlar

Polis Meslek Yüksek Okullarında eğitimini gören polis adayların mezun oldukları liselerin türleri 2012 verilerine göre %43, 7 si Endüstri Meslek Lisesi ve Teknik Lise, %40, 5 i Normal lise, %9, 3 Diğer liseler, %6, 0 sı İmam Hatip Lisesi mezunlarından oluşmaktadır.

Polis eğitimleri çeşitli düzeylerde yapılmaktadır. Genel eğitim ve öğretim olarak adlandırılan programların dışında çok değişik konularda uzmanlık eğitimleri de yapılabilmektedir. Özellikle suç türlerinin araştırılarak buna göre dizayn edilen ders müfredatlarının oluşturulması büyük önem arz etmektedir. Bunun yanında insan hakları ve mevzuat derslerine de ağırlık verilmesi gerekebilmektedir.

Polisin davranışlarında genellikle zihinlere takılan ancak, polisin faaliyetinin dayandığı temel ve esası oluşturan “kanuna uygun hareket etme” sorununa değindikten sonra eğitici, insan onuruna saygılı olma düşüncesinin devamlı hatırd tutulması gerektiğini ve bunun zayıflık olarak değil de aksine güç kaynağı olarak algılanması gerektiğini vurgulamalıdır.

Suçlara ceza verme konusunda yetkilerin adli makamlarda olduğunu unutmamalıdır. Eğitimlerde ağır tahriklere kapılan polislerin sabırlı davranması gerektiği hatırlatılmalı ve en üst düzey normlara göre hareket etmesi gerektiği öğretilmelidir.

Özellikle toplumsal birçok olayda ağır tahriklerin olması, polisi zorlayabilmektedir. Emir komuta zincirine göre hareket eden meslek grubu olarak polis, ağır tahriklere emir gelmeden müdahale edememekte, bundan dolayı sinirsel ve fiziksel olarak yıpranabilmektedir.

Demokratik bir ülkede polisin rolü, herkesi memnun etme açısından çok zor aynı zamanda güçtür. Bununla birlikte, eğer görev dürüst ve gereği gibi yapılırsa bu sadece adaletin değil, aynı zamanda polisinde itibarını arttırabilecektir. Bundan dolayı eğitimlerde bu zihniyetin verilmesi önemlidir (Yalçın, 1990).

1.3.3. Görevden Kaynaklanan Sorunlar

1.3.3.1. Polis Faaliyetlerinden Kaynaklanan Sorunlar

Polis, günümüzde taşıyabileceğinden daha çok ağır bir görev yükü içerisinde bulunmaktadır. Birçok alanda sorunlara polis aracılığı ile çözüm getirilmesi mümkün olamayacağından ve polislerin birçok sosyal kökenli sorunlarla karşı karşıya bırakıldığından, bu sorunların köklü çözümü için gerekli hizmeti vermesi güçleşmektedir (Yalçın, 1990).

Özellikle birçok alanda kanuni boşlukların olması polisi güç durumda bırakabilmektedir. Güç kullanımında esasların belirlenmemesi ve polisin müdahalelerinde medya baskısının olması polislerde zamanla etki yaratabilmekte ve polislere olaylara müdahale etmede çeşitli sıkıntılar yaratabilmektedir. Bununla beraber sosyal hizmet kuruluşlarının tam etkin hizmet verememesi, suçluluk dönüşümünü devam ettirmekte, geliştirilen politikalar yetersiz kalabilmektedir.

Yasal düzenlemelerin ayrıntılaşması ve çeşitlemelerin olması da polis çalışanlarını zorlayabilmektedir. Bunun nedeni hukuk, ceza hukuku, trafik hukuku ve buna benzer kanunların herhangi birinde uzmanlığın olmamasıdır. Ayrıca bu tür mevzuatlar için

yeterli eğitimin verilmemesi polislerin yanlış uygulamalarına da neden olabileceği gibi yer değiştirme olaylarının sıklıkla yaşandığı emniyette sorunlar çıkarabilmektedir.

Bir diğer ele alınması gereken konu da polisin can güvenliğidir. Halkın canını, malını ve ırzını korumakla görevli ve sorumlu olan polisin bu görevi yaparken kendi can güvenliğinin tehlikede olması başlı başına çelişki arz eden bir durumdur (Aydın, 2003). Bu durum bir çok yerde ücret eksikliği ya da aile ve sosyal çevre eksikliği gibi nedenlere bağlanabilmektedir. Bunun yanı sıra motivasyon eksiliği ve psikolojik sorunları da ele almak gerekebilir. Psikolojik sorunlar son yıllarda polislerde intiharı da içinde bulunduran istenmeyen olayları beraberinde getirebilmektedir. Bundan dolayı son yıllarda polis öğretim kurumlarına alınacak adayların psikolojik testlerden geçirildiği görülebilmektedir. Öğrencilikten sonra polis sürekli meslek hayatında motivasyon eğitime tabii tutulmalı ve performansına göre ödüllendirilmelidir (Canman, 1995:201; Aydın, 1999:108).

1.3.3.2. Polise Karşı İstenmeyen Davranışların Olmasından Kaynaklanan Sorunlar

Özellikle güç kullanım oranı bakımından yaşanan sıkıntılar bu sorunlar altında incelenebilir. Polisin güç kullanması gereken yerde suç işleyen ya da işlemekte olan kişilerin direnmesi hem polis hem de vatandaş açısından yıpratıcı olabilir. Bu bağlamda polise hukuka uygunluk çerçevesinde müdahalenin nasıl olması gerektiği konusunda eğitim verilmesi gerekirken vatandaşların da sağduyulu hareket etmesi gerekebilir. Özellikle son dönemlerde olan toplumsal olaylar incelendiğinde polisin ağır şartlar altında görev yaptığı bununda müdahale şekillerini etkilediği gözlemlenmektedir. Bu bağlamda polislerin öz denetim mekanizmalarının da yıprandığından söz etmek mümkündür.

Özellikle son zamanlarda müdahale ederken ikna edici rol oynayan bazı polislerin suçlunun silahından çıkan kurşun ya da bıçağından aldığı darbe ile şehit olduğu haberlere tanık olabilmekteyiz. Yetkilerini kullanmakta korkan polisler müdahaleyi

hem vatandaşa hem de kendine zarar vermeyecek şekilde gerçekleştirirken ne yazık ki sorunlar yaşanabilmektedir.

Toplumun en önemli fonksiyonlarından birini yerine getiren polis örgütünü, toplumda kamuoyunu oluşturan kitle iletişim araçlarının olayı net olarak incelemeyi suçlaması sakıncalıdır (Yalçın, 1990). Ülkemizde ki bugünkü durumlar –başta terörizm olmak üzere- düşünüldüğünde medya dünyasının daha iyi analiz yapılması gerekebilmektedir. Polisin çeşitli yaptığı müdahaleleri yanlış yorumlayarak medyaya aktarılması hem polis gücüne olan inancı yok etmekte hem de polis teşkilatına göre farklı bir imaj yaratabilmektedir.

Bu türlü yanlış propaganda ve haberler polis memurlarının ceza almasına, yerlerinin değişmesine ve kurulu olan aile düzeninin bozulmasına neden olmaktadır. Bundan dolayı sürülme ya da ceza işlemleri altında uygulanan yaptırımlarında polis çalışanlarını ve sosyal yaşamlarını etkilediği bir gerçektir.

1.3.4. İş Sağlığı ve Vardiya Çalışma Düzeni İle İlgili Sorunlar

Polis merkezlerinde dinlenme yerlerinin olmaması ve fiziki yapının elverişsiz olması çalışma iş ve koşulları açısından personelin ruhsal ve bedensel durumunu zedeleyebilmektedir. İnsanla iş arasında denge, düzen ve uyum sağlamak iş hastalıklarını azaltır (Yalçın, 1990).

Vardiya (gece-gündüz dönüşümlü çalışma) düzeni ile çalışma, özellikle polis teşkilatında uygulanan bir yöntemdir. Vardiya süresinin uzun süre uygulandığı ülkelerde yapılan araştırmalarda, sistemin insan sağlığı üzerinde son derece olumsuz ve yıkıcı etkileri olduğunu ortaya koymuştur (Yalçın, 1990). Vardiya düzeni sağlığı ve esenliği iki temel noktadan etkilemektedir. Birinci nokta, uyku ve sindirim açısından insan bedeninin biyolojik ritmi ile çelişir. İkinci nokta ise yaşamı ve genelde sosyal yaşamın bütünü bozar.

Mesai durumu ve çalışma ortamı özellikle polis personeli için önemli sorunlar taşımaktadır. Yer yer 12-24 ya da 12-36 saat uygulaması olsa da, polis örgütünde yaygın olarak 12 saat çalışılıp 12 saat dinlenilir. Polislik mesleğinin genellikle uzun

süren işlemler gerektirdiği, dolayısıyla Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) standartlarına göre normal çalışma süresi olan 8 saat genellikle yetmeyebilir. Ancak bu uygulamanın adeta sürekli olması ve üst üste “ikinci emre kadar çıkış yasağı” uygulamasının olması, zaten uzun olan çalışma süresini iyice personel tarafından yakınılr duruma getirmektedir. Polis günde 10 saatten fazla mesai yapar, genelde öğle yemek araları bile yoktur ve haftada sadece bir gün tatil yapar, ancak çalışma sürelerine karşılık diğer memurlardan %30 kadar daha az ücret alır (Ülsever, 2003).

Biyolojik ritim, değişikliğe karşı dirençlidir ve çalışma, yeme uyuma düzeninde yeni kalıba uyum son derece yavaş olmaktadır. Bilimsel olarak bir çok araştırma ile ortaya konmuş olan bu olgunun doğurduğu önemli sonuç şudur: çalışma günleri arasında vardiya düzenine uyum göstermeye başlayan biyolojik ritim, dinlenme günleri sırasında hızla eski kalıba dönecek ve dinlenme günlerini izleyen çalışma döneminde zorunlu olarak yeni bir uyum sonucu olarak yeni bir uyum süreci başlayacaktır (Yalçın, 1990).

Özellikle nöbet ve koruma gibi güvenlik hizmeti iyi ve sağlıklı bir çalışma ortamı ve sağlıklı bir personel profili gerektirebilir. Nöbet görevinin dikkat gerektirdiği düşünüldüğünde, gerekli odaklanma ve önemin verilmesi için kişinin fiziksel ve ruhsal olarak sağlıklı olması ve bu yönde sorunlarının baş göstermemesi gerekir. Bundan dolayı personelin bir sonra ki nöbete kadar iyi beslenmeleri ya da düzenli uyumaları gerekmektedir.

Mesai düzeninin bütün çalışanlar ve özellikle polislerin yaşamında özel ve kaçınılmaz etkileri vardır ki, bunlar genel olarak özetlemek gerekir.

1.3.4.1. Uyku

Gece mesaisinde çalışmak; personelin gündüz uyuması ya da ailesine ve sosyal çevresine zaman ayırması anlamına gelebilmektedir. Bu da uykunun kalitesini ve süresini etkiler. Yapılan çalışmalar gece mesaisi çalışanlarının yaklaşık 1, 5-2 saat daha kısa uyku uyuduğunu ve dış dünyaya yansıyan uyaranlarla iletişimlerinin daha sık kesildiğini ortaya koymuştur (Akalin, 1989).

Bütün bunların sonucunda azalan uyku miktarı zaman içinde birikerek kişinin kendisini sürekli olarak yorgun, huzursuz, sinirli, gergin ve kontrolsüz hissetmesine neden olabilmektedir. Yapılan çeşitli araştırmalarda uyku bozukluğuna rastlanma sıklığı gündüz çalışanlarda % 5-11 arasında değişirken, gece vardiyasında çalışanlarda %50-62 arasında değişmektedir (Yalçın, 1990).

1.3.4.2. İştah ve Sindirim

Gece vardiyasında çalışanlarda görülen temel sağlık sorunlarından birinin, başta ülser olmak üzere çeşitli sindirim hastalıkları olduğu araştırmalarla saptanmıştır (Yalçın, 1990). Bunun temel nedenleri arasında düzensiz yemek yemek ve biyolojik ritmin uyum sağlamaması gösterilebilir.

Aşırı ve sürekli yorgunluk, vardiya düzeninde endişe ve stresi tetiklediği gibi bu tür sorunlarda neden olabilmektedir. Buna ek olarak çay, kahve ve sigara gibi maddelerin daha çok tüketilmesi daha büyük iştah ve sindirim sorunlarına yol açabilmektedir.

1.3.4.3. Aile Yaşamı

Mesainin uzaması ya da gece gündüz mesai değişikliklerinin olmasının kaçınılmaz sonuçlarından biride aile yaşamının istenmeyen şekillerde ve belli bir ölçüde çıkmazlara girmesi ve zarar görmesidir. Mesai saatlerinin gece ve gündüz vardiyalarına bölünmesi kişinin sosyal rollerini yerine getirmesinde sorunlar yaratabilmektedir. Vardiya düzeninde çalışan kişinin, çocuklarıyla ilgilenmesi, eşi ile zaman geçirmesi ve sağlıklı bir cinsel ilişki yaşamaları zor görülmektedir.

24 saat gece-gündüz sürekliliği olan güvenlik hizmetini sunan personelin özel hayatı çok farklı durumda olabilmekle birlikte kendilerine farklı baş etme mekanizmaları geliştirebilmekte ancak aile sistemi bunu kaldırmadığı takdirde ciddi sorunlar yaşanabilmektedir. Mesleğin özelliği ve zorunlulukları gereği, bazen personelin günlerce, hatta haftalarca ailesinden uzak yerlerde görev yapması gerekebilmektedir. Polisin çalıştığı ortam ile ailesi arasında, “uyum ve sevgi” egemen olmalıdır. Ancak

daha da önemlisi, aile hayatının iyi olmaması görevde verimsizliğe ve performans düşmesine yol açmaktadır (Şahin, 2000)

Özellikle sosyal faktörlerin gündüz düzenlendiği düşünüldüğünde gece mesaisinde olan bir kişi için bu durum “sosyal ölüm” olarak adlandırılmaktadır (Yalçın, 1990). Gece çalışanları bir süre sonra kendilerini otomatik olarak çevreden izole etmiş olarak bulmaktadırlar.

Johnson vd. (2005) 413 polis memuru üzerinde yürüttükleri çalışmalarda polislerde şiddete maruz kalma ve eşe karşı şiddet uygulama arasındaki ilişkiyi bir pet (path) model ile incelemişlerdir. İlk aşamada bu ikisi arasında doğrudan ve dolaylı bir ilişki bulunmuştur. Dolaylı etkileşim faktörü olarak; meslekten bulaşan otoriter kişilik, bıkkınlık, çalışılan kısımda pasiflik ve alkol kullanımı sayılmıştır. Bu araştırmacılara göre şiddete maruz kalma ve şiddet olaylarını görme aile içi şiddeti dolaylı olarak tetikleyen faktörlerdendir. Bu çalışmada dört adet dolaylı etkileşim faktörü bulunmuştur ve bunlardan en etkinleri ise meslekten bulaşan otoriter kişilik ve bıkkınlık olarak teşhis edilmiştir (Akt: Gül ve Delice, 2011).

Eşlerinin ikisinin de polis olduğu ailelerde iş stresinin neden olacağı negatif etkiler zaten beklenen bir sonuçtur. Esasen yapılan çalışmalar da bu türden ailelerde evlilik sorunlarının diğer ailelere oranla daha sıklıkla görüldüklerini ispatlamıştır (Burke, 1988: Akt: Gül ve Delice, 2011). Vardiya usulü çalışma, tehlikelere maruz bulunma, tatillerde ve hafta sonlarında çalışma, sosyal ve kişisel ilişkilerde sınırlılıklar ise polis ailelerinde görülen ve aile içi şiddete yönlendiren en önemli risk faktörlerindendir. Polislerde görülen ailevi problemler ve yüksek boşanma oranının da bu faktörlerin ürünü olduğu düşünülmektedir (Finn ve Tomz, 1997: Akt: Gül ve Delice, 2011).

1.3.4.4. Mesleğin Devam Eden Yılları

Birçok araştırmada gece mesaisinde çalışan memurlarda çeşitli bozukluklar olduğu ve bunun mesleğin diğer yıllarında da devam edeceği kanıtlanmıştır. Norveç’te yapılan bir araştırmada gece vardiyasında çalışanlarda akıl ve ruh sağlığı sorunlarına ve sindirim sistemi hastalıklarına rastlanma sıklığının gündüz çalışanlara oranla daha çok yüksek olduğu görülmüştür (Donald, 1986: Akt: Yalçın, 1990).

Bu araştırmadan çıkarılacak bir diğer sonuç ise gece mesaisinde sürekli çalışan personelin çalışmayı bıraktıktan sonra bu çalışma şartlarından dolayı sağlıksız hale geldikleridir. Buna ek olarak yapılan bazı araştırmalar sonucunda yaşı 40 ve 50'nin üzerinde olanların gece mesailerinde çalışmaya başlamasının çok sakıncalı olabileceğini ortaya koymuştur (Yalçın, 1990).

1.3.5. İş Hayatı İle İlgili Sorunlar

İnsan yaşamının bedensel ve ruhsal yönden çalışma yaşam ve koşullarından yansıyan streslerin etkisi altında kaldığı açıktır. Çalışma koşullarının yarattığı en önemli stres kaynaklarından birisi, insanlar arası ilişkilerdir.

Günlük hayatımızda sık sık karşılaştığımız ve çoğu kez polis-halk ilişkilerinde, kamunun yakındığı polisin olumsuz tutum ve davranışlarında bireye özel nedenlerde olabilir. Bu nedenlerden çoğunun, eğitim ve kültürden, ilişki sırasındaki genel sağlık durumlarından uykusuzluk, yorgunluk, çalışma sürelerinin fazlalığı, dinlenme sürelerinin azlığı, ekonomik etkenler, mesleki tecrübe bilgi eksikliğinden kaynaklandığı söylenebilir (Yalçın, 1990).

Birçok araştırmalar; koroner kalp hastalıkları, sindirim sistemi hastalıkları, tansiyon, gerginlik ve depresyona kişinin işinden ve çalışma koşullarından hoşnut olmayışının neden olduğu bilinmektedir. İş hayatında strese yol açan başlıca durumlar şunlardır:

1.3.5.1. Amirlerle Doğrudan Çatışma

Çalışanın kendisi amirinden daha yetenekli ve üstün görmesi veya amirinin ilişkiyi böyle algılaması ya da çalışanın bütünüyle işinden hoşnut olmaması veya kılı kırk yarar kuşkucu olması çalışanlar için büyük stres kaynağıdır (Baltaş&Baltaş, 1986).

1.3.5.2. Rol Çatışması

Özellikle ara kademelerde olanların sorunudur. Üst kademedeki amirle, alt kademedekilerden yapılması beklenenleri gerçekleştirmek her zaman çok kolay olmaz. Çoğunlukla bu tür görevlerde kişilere verilen sorumluluklarla yetkiler aynı

ölçüde değildir. Ara kademedeki kişi çok sınırlı yetkileriyle, geniş sorumluluklarını gerçekleştirmek zorundadır. Bu durumda özellikle alt ve orta kademeler arasında gerginlik ve sertleşmelere yol açar (Baltaş ve Baltaş, 1986).

1.3.5.3. Rolde Belirsizlik

İşin amaçlarını tam anlamıyla bilmemek, görev tanımında ki eksiklikler, görevle ilgili spesifik bilgi ve eğitim almamak, amirin personel idare ve sevkinde yetersiz olması, işin bütün içinde ne anlama geldiğini anlamamak, çalışmalarda gerginliğe ve işlemlerin aksamasına neden olmaktadır. Bu tür nedenlerden kaynaklanacak sorunlar personelde zaman içerisinde iş yapma isteğini yok edebilecek ve çalışmalarda gerginliğe, isteksizliğe ve tükenmişliğe neden olabilecektir.

1.3.5.4. Aşırı Çalışmak

Yukarıda vardiya ve mesai saatleri için gerekli açıklamalara ve neden olduğu başlıca sorunlara değinilmişti. Bunun yanında kişinin iş yükünün çokluğu ya da kişinin verilen iş için potansiyelinin olmaması veya personelin verilen iş için sayısının ya da yeteneklerinin az olması da sorunlara neden olabilmektedir. Bu durumlar için normal bireyde ruh ve beden sağlığı bakımından bütünlük aranması olanaksız olarak değerlendirilebilir.

Aşırı çalışmak, kişinin ailelerine yeterli zaman ayıramamalarına, kendilerine ve hobilerine ayırdıkları zamanın daralmasına veya böyle bir zamanın kalmamasına ve kişilerin çalışan bir makinaya dönüşmelerine neden olmaktadır.

1.3.5.5. İş Tatmini

Polis teşkilatının örgütsel yapısı, stres faktörleri ve çalışma şartları düşünüldüğünde, iş memnuniyetinin polis teşkilatları için önemi daha iyi anlaşılmaktadır.

Ülkemizde yapılan araştırmalardan biri 2005 yılında Baycan tarafından yapılmıştır. Baycan (2005) Türk polis teşkilatında polis memurları için terfi fırsatının

olmamasının onların motivasyonunu etkilediğini vurgulamıştır. Araştırmacı, terfi sisteminin polis memurları açısından en kuvvetli motivasyon kaynağı olduğunu tespit etmiştir. Üstelik Baycan hiyerarşik bir organizasyonda terfi sisteminin olmamasının teşkilata olan bağlılığı, polis memurlarının verimliliğini ve sundukları hizmetinin kalitesini de negatif olarak etkileyeceğini iddia etmiştir (Baycan, 2005).

Aksu (2012) ise emniyet müdürlüğünden farklı olarak bir eğitim kurumu olan Bursa Polis Kolejinde çalışan polislerin iş tatminini incelemiş ve farklı sonuçlar bulmuştur. Farklı bir iş ortamında çalışan polislerin öğrenim durumu ve statü değişkenleri ile iş tatminleri anlamlı bulunmuştur. Fakat cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem, taltif ve çalıştığı şube gibi değişkenler ise iş tatmini ile anlamlı bulunmamıştır. Diğer çalışmalardan ayrılan bu sonuçların nedeni emniyet müdürlüğü ile polis okullarındaki yapısal farklılıklardan, personelin çalışma şartlarındaki farklılıklardan ve farklı iş tanımlarından kaynaklanıyor olabilir.

1.4. Tükenmişlik

Meslekle ilgili olarak yaşanan olumsuzluklar, yoğun ve sürekli hale geldiğinde bir dizi davranışsal, fiziksel veya psikolojik istenmeyen sonuç ortaya çıkabilmektedir. Davranışsal sonuçlar; isten kaçınma, yorgunluk, alkol ve uyuşturucu kullanımı ve saldırganlık gibi olumsuz davranışları, fiziksel sonuçlar; kardiyovasküler hastalıklar, ülser, solunum rahatsızlıkları gibi sağlık sorunlarını, psikolojik sonuçlar ise is doyumsuzluğu, depresyon, kaygı ve engellenme, tükenmişlik duygularını içermektedir (Ross ve Altmaier, 1994 Akt: Şeker ve Zırhlıoğlu, 2009).

İnsanlarla yüz yüze ilişki gerektiren mesleklerin basında gelen polislik mesleğinde çalışanların sorumlulukları oldukça fazladır. Bu açıdan bakıldığında, polislik mesleği sürekli insanlarla ilişki kurmayı ve onlara hizmet vermeyi amaçladığı gibi aynı zamanda günümüz hızla değişen toplumunda suç ve suçlularla mücadele etmeyi, suç çeşitlerinin değiştiği ortamda asayışı ve huzuru sağlamayı amaçlamaktadır. Polis bu hizmeti verirken insanlarla yüz yüze yakın ilişki içinde, çoğu zaman fazla mesai yaparak, uygun olmayan koşullarda görev yapmak zorunda kalmaktadırlar.

1.5. Polis ve Stres

Toplumsal yaşamın hızla değişmesi, değer ve tercihlerdeki değişimler, bireyden beklenen rol davranışlarının değişimi ve kişinin buna yönelik algısı gibi birçok alandaki değişim insanın yaşamını giderek daha karmaşık hale getirmektedir. Söz konusu değişimler bireyin sosyal ve günlük ilişkilerindeki yaşantısını etkilediği gibi iş meslek yaşamını da etkilemektedir. Bunun sonucunda bireyin, kendisini zorlayan ve baş etmesi gereken daha fazla yaşam olayıyla karşı karşıya kaldığı söylenebilir (Cam ve Çakır, 2008).

İnsanlar günlük yaşamlarının farklı alanlarında (eğitim, iş, özel yaşam vb.) çeşitli yaşam olaylarını stres kaynağı olarak algılayıp stres yaşayabilirler. İş stresi, bireyi normal fonksiyonlarından uzaklaştıran psikolojik ya da fiziksel davranışlarını değiştiren işle ilgili etmenlerin sonucunda oluşan psikolojik bir durum olarak tanımlanmaktadır (Işıkhan, 2004:73).

Konuyla ilgili yapılan araştırma sonuçları da stresin birden bire değil, aksine bazı aşamaları geçtikten sonra ortaya çıktığını göstermektedir. Stresle ilgili çalışmaları bulunan Lazarus ve Folkman (1984)'a göre stres dört aşamada ortaya çıkmaktadır. Başlangıç noktası, bireyin çevresi ile ilişkisidir. Daha sonra organizma dengesini bozar, gelen bilgiler kişiye göre değerlendirilirler. Bu değerlendirme sonucunda, bireyin problemle baş etme kaynaklarının yeterli olmadığı şeklinde bir anlayış oluşur ve bunu takiben stres ortaya çıkar (Lazarus ve Folkman, 1984 akt: Tansel, 2010).

Bunların yanı sıra, bireyin ne düzeyde stres yaşayacağı, stresli olayların sıklığına, yoğunluğuna, iş yeri koşullarına ve bireyin kişiliğine bağlı olarak değişmektedir. Stresli olaylar bazı iş ortamlarında, diğerlerine göre daha fazla olmakla beraber, aynı iş ortamında çalışan kişilerin yaşadığı stres düzeylerinde de farklılıklar olabilmektedir (Emniyet Genel Müdürlüğü Trafik Araştırma Merkezi Müdürlüğü, 1999).

Literatür ışığında yapılan incelemelerde iş stresi kaynaklarının şu şekilde gruplandırılabilirdiği görülmektedir: a) çalışma koşulları ve işin yükü, b) iş yeri organizasyonu bozukluğu ve iş bölümü düzensizlikleri, c) örgüt yapısındaki rol, görev

ve sorumlulukların dağılımında bozukluklar, d) is yeri uzaklığı ve ulaşım, e) maaş ve ücret yetersizliği, f) hızlı teknolojik değişme, g) örgüt hiyerarşisinde yükselme hırsı ve isteği, h) isin gerektirdiği kişilerarası ilişkiler ve ı) vardiyalı çalışma (Aslantaş, 2001; Çakır, 2006).

Polislerin stres kaynaklarını belirlemeye yönelik yapılan çalışmaları özetleyen Çakır (2006), is yerinin idari yapısı ve yapılanması, çalışma süreleri, is yükü, is yerinin fiziksel özellikleri, maaşların yetersiz olması, meslekte ilerleme ve idari politikaların is stresi kaynakları olduğunu vurgulamaktadır. Çakır (2006) Emniyet Teşkilatında en yüksek düzeyde görülen ve çalışanlarının verimliliğini ve motivasyonunu olumsuz yönde etkileyen örgütsel stres kaynaklarını şu başlıklar altında toplanabileceğini ifade etmektedir: a) yetersiz ücret, b) is yükü, c) çalışma saatlerinin uzun ve düzensiz olması, d) rol belirsizliği ve rol çatışması, e) örgüt politikaları, f) emeklilik ve gelecekle ilgili kaygılar ve g) kariyer ilerlemesi. Roberts (2001 Akt: Tansel, 2010) ise, polislerde is stresinin örgüt içi, örgüt dışı, adli yargı, bireysel özellikler ve bu dört faktörün etkileşiminden oluşan besinci faktör olmak üzere beş faktörde toplanabileceğini belirtmektedir.

2005-2007 yılları arasında yaptığı anketlerde polislere sorduğu “stres kaynağınız nedir?” sorusuna aldığı cevaplara göre hazırladığı stres kaynağı listesinde yer alan ilk 15 stresör aşağıda sunulmuştur:

- 1) Maddi problemler,
- 2) İş yoğunluğu nedeniyle aileye yeterli vakit ayıramamak,
- 3) Özlük haklarının verilmemesi/ Verilen sözlerin tutulmaması,
- 4) İşlerdeki belirsizlik (rol belirsizliği),
- 5) Sorunların üst makama iletilmemesi,
- 6) Takdir edilmemek,
- 7) Müdürlerin, üstlerin astlarını dinlememesi, hiç konuşmaması, eleştiriye açık olmamaları, yapılan haksızlıklar ve kişiliğe yönelik saldırgan davranışlarla karşılaşılması,
- 8) Ek görevlerin fazlalığı,

- 9) Amirlerin “her şeyi ben bilirim, ben yaparım” türündeki düşünceleri, keyfi tutumları,
- 10) AB’ye uyum yasalarına bağlayıp, polisin yetkilerinin elinden alınması fakat AB ülkelerinin uygulamadan vazgeçtikleri yasaları bizde uygulatmaları,
- 11) Yetersiz uyku ve dengesiz beslenmenin getirdiği olumsuz etkiler,
- 12) Gelecek kaygısı yaşamak,
- 13) Teşkilat çalışanlarının kendilerine duyulan saygınlığın az olduğunu düşünmeleri,
- 14) Amirlerin ılımlı olmayıp astlarını meslektaşları olarak görmemeleri,
- 15) Keyfi muamele, sınırsız amir inisiyatifinin olması (İmirlioğlu, 2007).

Çam ve Çakır (2008:24) ise her mesleğin stres kaynaklarının farklılık-lar gösterebileceğine dikkatlerimizi çekerken, polislik mesleğinde; “iş yerinin idari yapısı ve yapılanması, çalışma süreleri, iş yükü, iş yerinin fiziksel özellikleri, maaşların yetersiz olması, meslekte ilerleme ve idari politikaların iş stresi kaynakları olduğunu” vurgulamışlardır.

Polislerin yasadıkları stres ile hangi değişkenlerin ilişkili olduğuna yönelik birçok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmaların birinde is stresi ile işyeri koşulları, kişilik özellikleri, isin niteliği, is yerinin örgütlenme biçimi, stresle bas etme stratejileri, is doyumu, sosyal destek, roller ve strese yatkınlık gibi faktörlerin ilişkili olduğu görülmüştür (Emniyet Genel Müdürlüğü Trafik Araştırma Merkezi, 1999). Polislerin çalıştıkları birime göre, stres kaynakları ile ilgili tüm boyutlarda ekipte çalışanların büroda çalışanlardan daha fazla stres altında oldukları belirlenmiştir (Aslantaş, 2001). Polislerde is stresi ile is doyumu arasında negatif bir ilişki mevcuttur. Ayrıca farklı birimlerde ve farklı çalışma sistemine polislerin algıladıkları stres ile is doyumu farklılaşmaktadır (Altundaş, 2000). Polislerin stres kaynakları, belirtileri, performansa etkisi ve basa çıkma yöntemlerinin incelendiği bir çalışmada, en sık ifade edilen stres kaynağı olarak “ücretin yetersizliği”, en çok görülen belirti “terleme”, performansa olumsuz etkisi ise “isten ayrılmayı düşünme” şeklinde olduğu tespit edilmiştir. Basa çıkma yöntemi olarak en sık “stres yaratan durumu düşünmemeye çalışma, bos verme” şeklinde etkili olmayan bir yöntemin kullanıldığı görülmektedir (Eren, 2001).

1.6. Kritik Olay

Kritik olay, her an ve her şekilde oluşabilecek güçlü duygusal tepkilerden kaynaklanan, bunun yanında bireylerin başa çıkma becerilerinin kullanıldığı çok tüketici stresli bir olay olarak tanımlanabilir. Bu haliyle yaşanan olay bireyde var olan stres becerilerinin önüne geçmektedir (Kureczka, 1996; Frolkey, 1996 akt: Tansel, 2010).

Bir başka ifadeyle, kritik olay, bir bireyin ya da grubun genel, etkili yeteneklerinin üstesinden gelmeyi güçlendirmeye dayanan duygusal etkiye sahip olan ve genelde sağlıklı insanlarda psikolojik strese neden olan ani, beklenmedik bir olaydır (Burns, 2001 Ve Rosenberg, 2001 akt: Tansel, 2010). Bireyler kritik olay sonrası suçluluk duygusu hissedebilir ve kendilerini olayın sorumlusu olarak görebilirler (Flannery ve Everly, 2000 akt: Tansel, 2010). Algılanan tehditle mücadele, bireyin bütüncül olarak etkinleşen ruhsal ve psikolojik tepki fonksiyonları olayın ya da travmanın etkilerini azaltmakta, adaptasyon sürecini başlatarak yeniden denge kurulmasını sağlamaktadır (Deborah, 2001 akt: Tansel, 2010). Bireysel başa çıkma tepkilerinin önemi sıklıkla stres türüne, stresin boyutlarına ve olayın birey üzerindeki etkisine bağlıdır. Öncül başa çıkma tepkileri bir travmatik olaydan diğerine çeşitlilik gösterir, zor olan kesin tepkilerin ölçülmesidir. (Brewin ve diğ., 1999; Romans ve diğ., 1999 akt: Tansel, 2010).

Mitchell ve Dyregrov (1993 akt: Tansel, 2010)'a göre, kritik olaylara maruz kalan bireylerin yaşadıkları psikolojik bozuklukların gelişmesine neden olan birtakım etmenler bulunmaktadır. Yaygın Kritik Olaylar olarak adlandırılan bu etmenler ise;

- 1) Bilinen kurbanın veya güçlü kişiliği tanımlanmış kurbanın travma geçirmesi,
- 2) İş arkadaşının ölümü (özellikle mesai sırasında),
- 3) Kurtarma ekiplerinin hayatta kalabilmesi için uzun uğraşlar verdiği bireyin hayatını kaybetmesi,
- 4) Çocuk istismarı, çocuk ölümü veya yaralanması,

- 5) İntihar ya da intihar girişimi (mesai arkadaşı, öğrenci),
- 6) Kurtarma ekiplerinin, acil müdahale ekiplerinin veya öğrencilerin ciddi şekilde hayati tehlike arz eden durumlarla karşılaşmaları,
- 7) Cinsel taciz, tecavüz veya cinsel istismar,
- 8) Toplumsal kaos veya kargaşa ortamı,
- 9) Yangın veya patlama sonucu meydana gelen ciddi yaralanmalar veya büyük hasarlar,
- 10) Doğal felaketler,
- 11) Büyük kazalar (uçak, tren kazaları gibi),
- 12) Bulaşıcı hastalıklara bağlı yaşanan kayıplar veya kimyasal saldırı tehdidi,
- 13) Uluslararası rehin alma olayları veya çocuk kaçırma olayları,
- 14) Görme, koklama, işitme gibi duyuları harekete geçirerek derin tepkiler verilmesini sağlayan olaylar,
- 15) Medyanın odağı haline gelen flaş olaylar,
- 16) Gözlenebilir etik dışı olayların fark edilmesi, şeklinde sıralanmaktadır.

Polisler mesleklerinin sonlarına doğru çok çeşitli ve istenilmedik derecede ki kötü hastalıklara yakalanma oranı en fazla olan popülasyon içerisinde yer almaktadır. Bu durum tamamen paradoksal bir yapıyı göstermektedir. Çünkü polisler mesleğe girişte, fiziksel ve ruhsal açıdan tamamen sağlıklı ve tam sağlam olarak başlamak zorundadırlar. Ancak zaman içerisinde bu süreç tersine doğru ilerlemektedir. Yapılan araştırmalarda göstermektedir ki, polislerin meslek yaşantıları içerisinde hastalığa yakalanma nedenleri ile diğer sektörlerde çalışan bireylerin hastalığa kapılma nedenlerinin oranlarıyla hayli farklıdır. Polislerin hastalığa yakalanma nedenlerinin

başında mesleğe bağlı stres bozukluğu ve stresli yaşam olaylarının patlama yapması gelmektedir (Ussery ve Waters, 2006 akt: Tansel, 2010).

Polislik mesleği çok zor ve stresli bir meslektir. Bunun ötesinde, sürekli problemlerle ilgilenmek, bu problemlerin karşısında duruş sergilemek, sanki kendisini problemleri çözmek için sunulmuş bir savaşçı gibi görmelerine neden olmaktadır. Bunun yanında görev esnasında ciddi durumlarla karşılaşmak ve bu durumların güç gerektirdiğini zannetmesi, polisi çok stresli bir duruma sokabilmektedir. Polisler genel olarak, stresi baskılamayı umarlar. Stresi yönetmek, dışarıdan gelen baskıyı ele alıp idare etmek gibi kavramlar toplumdaki polisin rolünün polis alt kültürü içerisine hızla nüfuz ederek yayılmasını sağlamaktadır. Polisin toplum içerisinde kendisinden beklenen rolü, doğru olanı yapma ve güç kullanımında bulunmasıdır (Adlam, 1982 akt: Tansel, 2010).

Günlük meslek yaşantısında oluşan olaylarda meydana gelen duygusal, ruhsal ve fiziksel etkilerin tümü birleşerek polislerde halsizlik ve bitkinlik yaratır. Polisin duygularını açığa çıkarmada ki bastırma eğilimi, duygusal yanını gizlemek istemesiyle açıklanabilir (Carlier ve diğ., 1997 akt: Tansel, 2010).

1.7. Polis Branşları

Polis branşı, Emniyet Teşkilatındaki görevlerin yerine getirilebilmesi amacıyla oluşturulan özel yetenek, teknik bilgi ve beceri gerektiren özel hizmet alanlarını ifade eder.

Profesyonel bilgi ve becerilere ihtiyaç duyulduğu alanlarda özel eğitimler yapılarak branşlaşma yapılmaktadır. Emniyet mensupları aldığı branşa göre atanırlar ve birimler arası koordinasyonları sağlanır.

Genel hizmet statüsü kanunların verdiği yetkiler çerçevesinde kamu düzeninin sağlanması amacıyla koruyucu, önleyici, caydırıcı güvenlik tedbirlerini alma, suça el koyma, suç araştırması yapma, delilleri tespit etme, faileri yakalama ve adli mercilere sevk işlemlerini yürütme ile kendisine verilen diğer adli ve idari görevleri yapma bilgi ve becerisine sahip nitelikte, herhangi bir branşta bulunmayan personeli kapsar.

Genel hizmet statüsü dışında kalan personel ise uzmanlık alanlarına göre branşlara ayrılmışlardır. Bunları Kriminal, Bando, Patlayıcı Madde, Muhabere, Trafik, Havacılık, Toplum Destekli Polis, Özel Harekât, Terörle Mücadele, Bilgi İşlem, İstihbarat, Tanık Koruma, Kurbağa Adam, Kaçakçılık ve Organize Suçlarla Mücadele, Bilişim Suçları olmak üzere kategorize etmek mümkündür.

Branşlı personel sıfatının kazanılabilmesi için ilgili branş kursunun görülmesi ve başarı ile bitirilmesi zorunludur. Hangi kursların branşa aktarmaya esas teşkil edeceği branş yönergelerinde belirlenir ve kurum içi web sayfasında yayımlanır. Branş komisyonlarınca ilgili branşın yönergesinde sayılan nitelikleri taşıyan personelden; genel hizmet statülü olanlar ya da başka bir branşa sahip olup da bulunduğu branşın komisyonunca kursa katılması uygun görülenler branş kursuna çağrılabilir.

Branşlı personel kural olarak branşıyla ilgili görevde istihdam edilir. Ancak; branşta ihtiyaç fazlası istihdamın ortaya çıkması, diğer hizmet alanlarında personel ihtiyacı bulunması, personel hakkında branştan çıkarma ile sonuçlanacak bir işlemin başlatılması hallerinde branş konusu hizmette aksamaya yol açmamak ve branşlı personelin can güvenliğini tehlikeye düşürmemek şartıyla branşlı personel başka hizmetlerde istihdam edilebilir. Bu işlem gerekçeli olarak branşın bağlı bulunduğu daire başkanlığına bildirilir.

Emniyet personelinin branşa aktarma ve branştan çıkarılma işlemleri “Emniyet Hizmetleri Sınıfı Branş Yönetmeliği’nde belirtilen usul ve işlemlerle gerçekleştirilir.

Her branşın kendine özgü sınav ve personel seçme şartları olabilmekte bununla birlikte verilen eğitimin süresi ve niteliğinde değişebilmektedir.

1.8. Polis ve Disiplin Cezaları

657 sayılı Kanunun 1. maddesinde, Emniyet Teşkilatı mensuplarının özel kanun hükümlerine tabi olduğu hüküm altına alınmıştır.

657'nin atıfta bulunduğu hususlar ise 3201 sayılı Emniyet Teşkilatı Kanununda düzenlenmiştir. 3201 sayılı Kanunun 82 ve 83. maddelerinde şu hususlar yer almıştır:

“Emniyet örgütü mensuplarına verilecek disiplin cezaları şunlardır: Uyarma: Memura, görevinde daha dikkatli davranması gerektiğini yazıyla bildirmektir. Kınama: Memura, görevinde ve davranışlarında kusurlu sayıldığını yazıyla bildirmektir. Aylık kesme: Memurun 15 günlüğe kadar aylığının kesilmesidir. Kısa süreli durdurma: Memurun bulunduğu kademedeki ilerlemesinin 4, 6 ve 10 ay için durdurulmasıdır. Uzun süreli durdurma: Memurun bulunduğu kademedeki ilerlemesinin 12, 16, 20 veya 24 ay durdurulmasıdır. Meslekten çıkarma: Memurun, Emniyet örgütü hizmetlerinde Bir daha çalıştırılmamak üzere meslekten çıkarılmasıdır. Devlet memurluğundan çıkarma: Bir daha Devlet memurluğuna atanmamak üzere memurluktan çıkarmaktır. Bu ceza 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümlerine göre ve bu kanunda gösterile yetkili disiplin kurulunca uygulanır.

Kısa veya uzun süreli durdurma cezaları, ceza süresi içinde derece yükselmesi için açılan kurslara, yarışma sınavı veya seçmelerine girmeyi de önler. Disiplin cezası verilmesine neden olmuş eylem ya da durumun, cezaların özlük dosyasından silinmesine ilişkin süre içinde yinelenmesinde bir derece daha ağır ceza uygulanır. Aynı derece cezayı gerektiren, fakat ayrı fiil ve durumlar nedeniyle verilen disiplin cezalarının üçüncü uygulanmasında bir derece ağır ceza verilir. Kurumda geçmiş hizmetleri sırasında çalışmaları olumlu bulunan ve iyi veya çok iyi derecede performans değerlendirme puanı alan memurlar için verilecek cezalarda bir derece hafif olanı uygulanabilir.”

Gerek inzibat komisyonları tarafından ve gerek salahiyyet dairesinde re'sen verilecek inzibat cezalarını icap ettiren fiil ve hareketlerin ne olduğunu ve cezaların derece ve miktarı, polis mesleğinin haiz olduğu hususiyet ve ehemmiyet gözetilerek tanzim edilecek nizamnamede tayin olunur. Memuriyette ihraç cezası müstesnadır. 82 ve 83. madde yer verilen hükümler uyarınca Emniyet Örgütü Disiplin Tüzüğü çıkarılmıştır.

Emniyet Genel Müdürlüğü, basına verdiği demeçte 2011 yılından bugüne kadar 15 bin 330 polis memuruna çeşitli konularda disiplin cezası verildiğini ve son 1, 5 yıl içerisinde işkence ve kötü muameleden dolayı meslekten çıkartılmayı gerektirecek bir suç işlenmediğini açıkladı. Diğer disiplin suçlarıyla ilgili ise toplam 495 polis memurunun meslekten ihraç edildiğinde açıklamada yer alan diğer bir husustur.

1.9. Sorun Kavramının Tanımlanması

Sorun; uyum sağlayıcı, bir işlevsellik için bir tepki gerektiren ancak birey ya da bireylerin karşılaştığı bir ya da daha fazla engel nedeniyle etkili bir tepkinin hali hazırda olmadığı herhangi bir yaşam durumu veya görevi olarak tanımlanmaktadır (Duyan ve Gelbal, 2011). Sorun, karşılaşılan güçlük olarak tanımlanabilir (Aksu, 1990: 44).

Türk Dil Kurumu (2008)'na göre sorun “araştırılıp öğrenilmesi, düşünülüp çözümlenmesi.

Başka bir tanımlamada ise sorun, “bir kimsenin istenilen hedefine ulaşmak amacıyla topladığı mevcut güçlüklerinin karşısına çıkan engel” olarak ifade edilmektedir (Bingham, 1983).

Sorun kavramı odağına göre değişebilmekte ve etki alanını çoğaltabilmektedir. Burada kast edilen, sorunun, insanın kişisel ve çevresel dinamiklerden kaynaklanabileceğidir. Sorunsal durumların başlangıcı çevresel ya da kişisel nedenlerden (kişisel doyum, ihtiyaçlar ve elde etmek istenenler) kaynaklanır (D’zurilla ve Nezu, 2003). Sorunların boyutları engellere göre değişebilmektedir. Bundan dolayı sorun ile engel arasında bir ilişki olduğu söylenebilir. Engeller, yenilik, belirsizlik, öngörememek, çelişen istek talepleri, performans açıkları ve kaynak eksikliği gibi unsurları içinde barındırır. Bazı özel sorunlar, zaman kısıtlılığı (hastalık, ulaşım aracı saati sıkıntısı), aralıklara tekrar eden durumların yaşanması (üstlerden arzu edilmeyen isteklerin gelmesi, belli aralıklarla şiddet görme), kronik ya da devam eden durumlar (devam eden ağrı, yalnızlık hissi, can sıkıntısı) gibi durumlardan kaynaklanabilir (D’zurilla ve Nezu, 2003).

Sorun sadece kişiye özel olmayıp, bir ya da birden fazla insan arasında da çeşitli nedenlerden kaynaklanan sorunlar olabilmektedir. Birden fazla insan arasında ki iletişim alışverişi ya da çeşitli faktörlerden kaynaklanan nedenlerden dolayı sorunlar ortaya çıkabilmektedir.

Kişilerarası sorun, insanlar arasında beklentiler ve duygusal talepler arasında ki anlaşmazlığın meydana getirdiği engellerin gerçek yaşama yansımaları ile ortaya çıkabilmektedir (D'zurilla ve Nezu, 2003).

Son olarak bir diğer tanımlama da ise engel, engeller topluluğu, tekrar çözümü gerektiren durumlar olarak gösterilmektedir (<http://en.wikipedia.org/wiki/Problem>).

1.10. Çözüm Kavramının Tanımlanması

Çözüm, basit olarak, insanların karşılaştığı sorunlar karşısında geliştirdikleri stratejiler ve durumdan çıkış yolları olarak tanımlanabilir. Soruna göre belli değerlendirmeler ışığında, çözücü yollara gitme, alternatifler geliştirme olarak da tanımlanabilir.

Süregelen sorunlarla ilgili olarak durumla başa çıkma ya da davranış kalıbı geliştirme üretimine istinaden sorun çözmeye katkı sağlayacak unsur olarak anlatılabilir (D'zurilla ve Nezu, 2003). Sorunun çözümleri içeriğe bağlı olarak uzun süreli ya da kısa süreli olabilir. Çözümlerin getirileri sosyal ve kişisel düzeyde olabilir. Bir sorunun çözümünde basit dengeleri oluşturmak büyük ölçüde başa çıkabilme mekanizmalarını etkileyebilmektedir. Burada bahsedilen basit dengeler sorunun niteliğine göre stresi azaltıcı faktörlerin belirlenmesi, bunu yaparken pozitif sonuçların artırılırken, negatif sonuçların azaltılması gerekmektedir. Buradan da anlaşılacağı gibi çözüm aşamasında pozitif, negatif ve etkisiz (nötr) durumların belirlenerek bunlar arasında kurulacak dengeler sonucunda çözüm mekanizmaları üretilmesi daha efektif olabilmektedir.

Kişilerarası sorunlarda çözüm karşılıklı tatminin sağlandığı, etkili çözüm yollarının üretilmesi ile sağlanabilir (D'zurilla ve Nezu, 2003). Bu çözüm yolları içerisinde

anlaşmaya varılarak, karşılaştırılarak ya da bilinçli davranışlar geliştirilerek yapılacak olan stratejiler önemlidir.

Tanımlamalara bakıldığında “Sorun” ve “Çözüm” terimlerinin yan yana kullanıldığı, “Sorun Çözme” kavramının öne çıktığı görülmektedir. Sorun çözmenin diğer bileşeni "çözüm kavramıdır (Duyan ve Gelbal, 2011). Bu bağlamda sorun çözme kavramının da incelenmesi ve tanımlanması gerekmektedir.

1.11. Sorun Çözme Kavramının Tanımlanması

Sorun çözme, günlük yaşamda karşılaşılan özgül bir sorun için etkili çözümleri belirleyebilmek ya da keşfedebilmek için birey, çift ya da grup tarafından gerçekleştirilen bilişsel-davranışsal bir işlem olarak tanımlanmaktadır (Duyan ve Gelbal, 2011). Sorun çözme, bireyin yeni olay ya da durumlar karşısında var olan ilişkileri ortaya çıkarma, yeni ilişkiler kurma ve güdülen amaca göre belli bir sonuç elde etme işi (Oğuzkan, 1974 Akt: Duyan ve Gelbal, 2011) ya da karmaşık bir durumla karşılaşan bireyin, bu durumun üstesinden gelip amaca ulaşabilmesi için göstermesi gereken girişim ve ansal birleştirme yeteneği (Ozankaya, 1975 Akt: Duyan ve Gelbal, 2011) olarak tanımlanmaktadır.

Günlük yaşantılarında insanlar problem çözmeye yönelik pek çok durumla karşılaşmaktadırlar. İnsanların günlük yaşantılarındaki problemlerine genellikle kişisel deneyimlerine, geleneklere veya otorite figürlerine başvurarak çözüm aradıkları görülmektedir (Karasar, 2005). Buradan yola çıkılarak sorun çözmenin ait bulunulan topluma göre çözüm şekillerinin olduğu ve sorunların çözümünde toplumsal normların ve kişilerarası davranış kalıplarının öne çıktığı söylenebilir.

Sorun çözme, kişinin bir amaca erişmekte karşılaştığı güçlükleri hissedişinden ona çözüm bulana kadar geçirdiği bir düşünme ve sorunu yenme sürecidir (Ülküer, 1988). Bu süreç, koşullara uymak ya da engelleri azaltmak yolu ile gerginlikten kurtulmanın ve organizmayı bir iç dengeye kavuşturmanın yollarını aramaktadır. Bu bakımdan sorun çözme, öğrenilmesi ve elde edilmesi gereken bilgi-beceri kapsamlı bir yetenektir ve sürekli geliştirilmesi gerekmektedir (Bingham, 1983; Sungur, 1992 Akt: Serin, Serin ve Saygılı, 2010).

Sorun çözmeye bağlı olarak stres azaltıcı önlemler alınabilir, mevcut sistemi düzeltebilecek yollar bulunabilir ya da bunların hepsini sağlayıcı etmenler kullanılabilir (D'zurilla ve Nezu, 2003).

Bu bağlamda, stresi azaltmak ve çözüm mekanizmalarını geliştirmek için problem çözme becerisine sahip olmak ve bu becerinin tam olarak ne olduğunu öğrenmek büyük önem taşımaktadır.

1.11.1. Sorun Çözme Becerileri

Sorun çözme becerileri belirli bir sorun durumu için “en iyi” ya da baş etme tepkisini bulma olasılığını artırmak veya en uyum sağlayıcı çözümü bulmanın olasılığını artırmak amacıyla düzenlenen özgül sorun çözme becerilerinin ve tekniklerinin kullanılması yoluyla bir çözüm bulmak için rasyonel araştırmaya karşılık gelmektedir (Maydeu-Olivares, Rodr  guez-Fornells, Gomez-Benito ve D’Zurilla, 2000; Rodr  guez-Fornells ve Maydeu-Olivares 2000 Akt: Duyan ve Gelbal, 2011). Sorun çözme becerileri ilk olarak sorun çözme dizgesi (D’Zurilla ve Nezu 1999) şeklinde tanıtılmış, ardından sorun çözme tarzı (D’zurilla ve Nezu ve Maydeu-Olivares 2002) olarak adlandırılmıştır. Akılcı sorun çözme, etkili sorun çözme becerilerinin akılcı, tartarak ve sistematik olarak uygulanması olarak tanımlanabilecek yapıcı sorun çözme tarzıdır ya da işlemidir.

Sorun çözme becerisi, bireyin çevreyle bas etmede en önemli özelliklerinden birisidir (Konukbay, 2005:19). Problem çözümü zihinsel bir süreçtir (Kaya, 2005). Kendine güven duyan bireyler problemlerini duymayanlara göre daha kolay çözebilmektedir (Baumgardner vd., 1986). Bireyin depresyon (zihinsel) durumu sorun çözme becerisini etkilemektedir (Larson vd., 1990 Akt: Dünder, 2008).

Sorun çözme becerisi, bireyin sosyal uyumunu ve günlük yasamdaki başarısını olumlu yönde etkilemektedir (Heppner ve Anderson'dan Akt: Sardoğan vd., 2006). Problemlerini çözebilen bireyler karar verme durumunda kendilerine daha fazla güven duymakta ve doğru kararlar verebilmektedirler (Deniz, 2004).

Bu bağlamda sorun çözme becerisinin ortak bileşenleri olmasına rağmen baş etme mekanizmalarına göre değişiklik gösterdiği söylenebilir. Şöyle ki her birey ya da aile içinde bulunduğu durumlar, faktörler, etkileşimler ve dinamiklere göre sorun çözme becerileri de değişebilmektedir.

Sorun çözme becerisini bireysel bazda kazanmanın orijini, bütün davranış kalıplarının edinildiği ve yönlendirildiği kurum olan ailedir. Bireyler, çeşitli durumlarda karşılaştıkları sorunlarla başa çıkabilmek için çözüm üretmeye çalışırlar (Choi ve Hannafin, 1995 Akt: Serin, Serin ve Saygılı, 2010). Her boyutta farklılık gösteren sosyal sorun çözme becerisinin öğrenci boyutunda değerlendirildiğinde, sorun çözmeyi başarabilecek öğrencinin aile, çevre ve okuldan aldığı eğitimin, bireyin sorun çözme konusundaki yetisinde etkili olmaktadır. Sorun çözme çocukluktan itibaren öğrenilmekte, okul yıllarında ise problem çözme becerileri geliştirilmektedir (Miller ve Nunn, 2001). Sorun çözme konusunda yapılan araştırmalar incelendiğinde “bireylerin Soruna yaklaşım ve sorun çözme stil ve becerileri açısından farklılıklar olduğu değerlendirilmektedir (Serin, Serin ve Saygılı, 2010).

Sorun çözme becerileri, bireyin sorunu anlamak ve etkili çözümler ya da onlarla baş etme yolları bulmak çabası olarak gerçekleştirilen bilişsel ve davranışsal aktivitelere işaret etmektedir. Modelin sorun çözme bileşeni sorun çözme yetkinliğine katkı veren dört amaç odaklı görev setinden oluşur. 1) Sorun tanımlaması ve formülasyonu, 2) Seçenek çözümlerin oluşturulması, 3) Karar verme ve 4) Çözümün gerçekleştirilmesi ve doğrulanması (çözümün çıktılarının izlenmesi ve değerlendirilmesi) (Maydeu-Olivares ve D’Zurilla 1995 Akt: Duyan ve Gelbal, 2011).

Sorun tanımlaması ve formülasyonunda, sorun çözücü sorunla ilgili birçok özgül ve somut verileri mümkün olduğu ölçüde toplamak, gereklilikleri ve engelleri belirlemek ve gerçekçi sorun çözme amaçlarını oluşturmak (durumu daha iyiye doğru değiştirmek, durumu kabul etmek ve duygusal baskıyı en aza indirmek) suretiyle sorunu aydınlatmaya ve anlamaya çalışır. Seçenek çözümlerin oluşturulmasında, birey sorun çözme amaçları üzerinde odaklaşır ve mümkün olduğu

ölçüde olası klasik ya da orijinal çözümleri belirlemeye çalışır. Karar vermede sorun çözücü farklı çözümlerin sonuçlarını tahmin eder, bunları değerlendirir ve karşılaştırır ve “en iyi” veya olası en etkili çözümü seçer. Son basamakta, çözümü gerçekleştirme ve doğrulamada, birey gerçek yaşamdaki sorunsal durumla ilgili olarak seçilen çözümün çıktısını dikkatli bir şekilde izler ve değerlendirir (D’zurilla ve Nezu ve Maydeu-Olivares 2004).

Sorunun tam olarak belirlenmesinde avantajların ve dezavantajların keşfedilmesi de önemlidir. Bazı sorun çözme terapilerinde sık sık uygulanan bu yöntemlerde sorun, sorunun potansiyel çözümü, avantajlar, dezavantajlar, etkisiz faktörler belirlenmektedir. Bu avantajlar ve dezavantajlar değerlendirilirken, bir takım sorulara da çözüm aranmaktadır:

Çözüm, benliğimi ne oranda etkileyecek? (Fiziksel, Duygusal, Psikolojik)

Bu sorunun çözümü için ne kadar zaman ve güç gerekir?

Bu sorunun herhangi bir finansal kaybı ya da kazancı var mı?

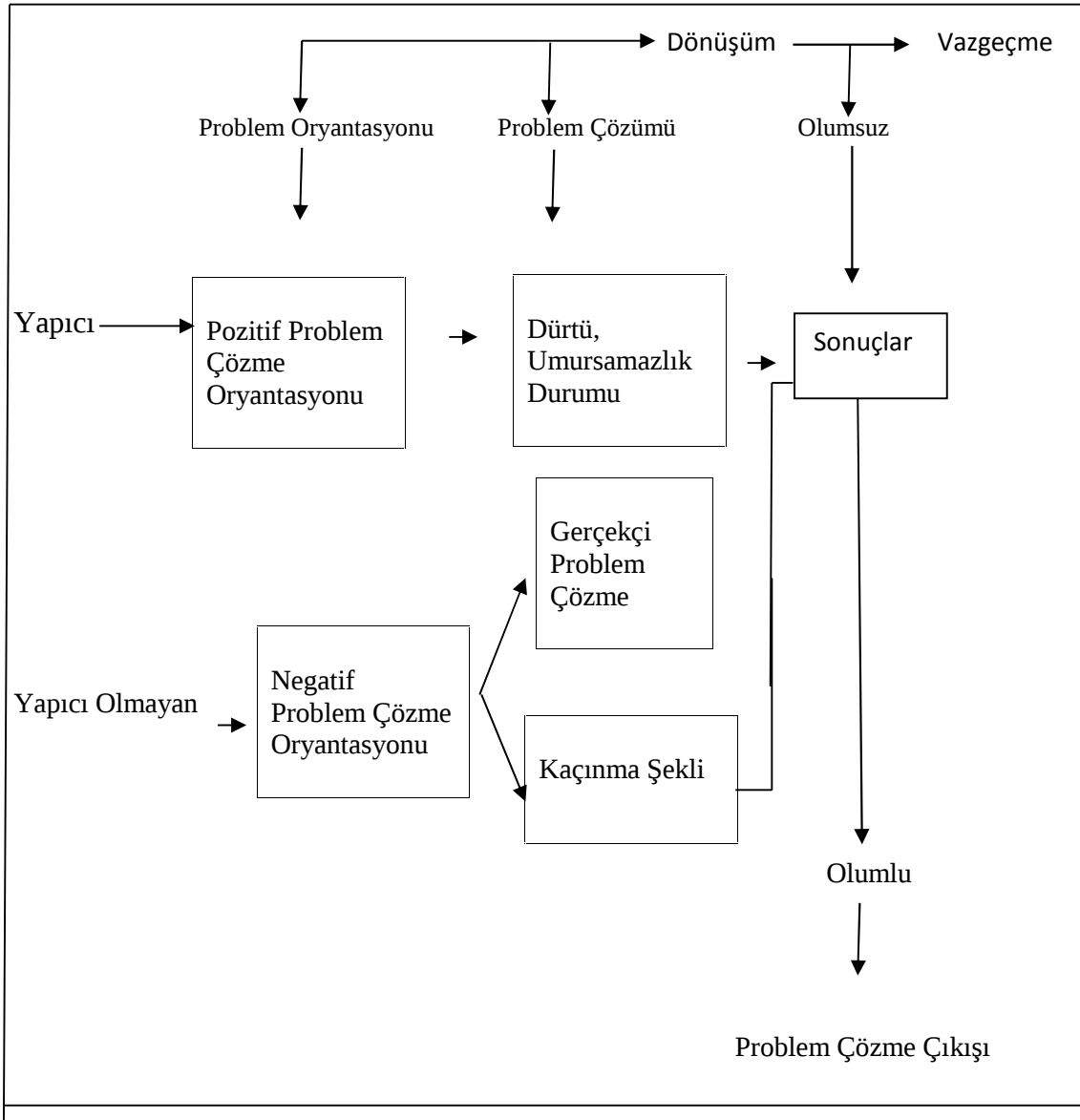
Bu sorunun çözümü benim diğer amaçlarımı ve işleyişlerimi etkiler mi?

Çözüm esneyebilir mi?

Bu tür soruların sorulması beraberinde problem çözme stratejilerinin planlanmasının gerekliliğini de beraberinde getirmektedir. Sorun çözme becerisindeki ilerleyiş ve işleyiş belli evrelerden geçtiği takdirde olumlu sonuçlar verecektir.

Yukarıda ki sorular genel olarak insan hayatında her türlü sorun için gelebilecek genel sorulardır. Kişinin benliğinin etkilenmesi - soruda açıklandığı gibi fiziksel duygusal ve psikolojik sonuçlar meydana gelebilecektir- önem verilmesi gereken bir durumdur.

Sorun çözme becerisi bu konuda ki ilerleyişe ve işleyişe de bağlı olabilmektedir. Sorun çözme süreci aşağıda ki şekilde gösterilmiştir (D’zurilla ve Nezu, 2003).



Şekil 1.1. Temel Sosyal Sorun Çözme Sürecinin Şematik Şekillendirilmesi (D'Zurilla, 2002).

Şekilde görüldüğü gibi gerçek dünyada sorun çözme sonuçları iki temel bağımsız sürece bağlıdır. Bunlar: Sorun oryantasyonu (farkındalık) ve sorun çözme şeklidir. Modelde görüldüğü üzere iki türlü problem oryantasyon boyutu ve 3 adet sorun çözme şekli görülmektedir. Yapıcı ya da etkili sorun çözümü pozitif sorun çözme sonucu olumlu sonuçlar alınması muhtemeldir. Yukarıda gösterildiği gibi negatif problem oryantasyonlarında dürtüsellik, umursamazlık ve kaçınma gibi durumlarda olumsuz sonuçlar alınabilmektedir. Dahası başlangıçta sonuçları memnun etmeyen negatif sonuçlar elde edildiğinde “İyi sorun çözümler”, sorun çözümüne devam

ederler ya da bu durumu tekrar ele alırlar. Burada ki amaç sorun çözme sürecinde ki daha iyi çözüm bulma veya sorunun daha gerçekçi amaçlarını açıklamaktır. Örneğin bir hastalıkla ilgili bulunan tedavinin cevap vermemesi durumunda, burada kişi ağrıyı azaltma ve hayat kalitesini arttırmaya yönelebilir. Buna ters olarak problem çözemeyen kişiler ki bu kişiler fonksiyonel olmayan sorun çözme durumlarında yüksek puan alan ancak yapıcılıkta yeterli olamayan kişilerdir, ilk sonuçlar negatif çıktığı anda çözümü bırakırlar ve çözüm için hiçbir şey yapmazlar. Bununla birlikte çaresizce durumlarını birisinin çözmesi için bekleyişe girerler (D'zurilla ve Nezu, 2003).

1.12. Sosyal Sorun Nedir?

Sosyal sorun, bireyin toplum içinde meydana gelen sıkıntılarını çözümünde tatmin olmayan sonuçlara ulaşmasına verilen addır. Sosyal sorun genel olarak bakıldığında mikro, mezzo ve makro boyutlarda değişkenlik gösterebilir. Bu bağlamda bireyin, ailenin ya da toplumun sosyal sorun algılamaları farklılık arz edebilir. Örneğin cinayet ya da artan trafik kazaları toplum tarafından bir sorun olarak görülebilir. Ancak bazı sosyal sorunları toplumun genel olarak görmesi mümkün olmayabilir. Bu tür sorunlar bazı kişiler ya da gruplar tarafından görülebilir ya da fark edilebilirler. Örneğin parkta yüksek sesle müzik dinleyen gençler için bunun önemli bir sosyal sorun olduğunu düşünülmebilir ancak başka insanlar için bu durum istenmeyen ya da arzulanmayan bir sosyal olgu olarak algılanabilir. Bazı sigara içenler, sigaranın bazı yerlerde yasak olmasını arzulanmayan ya da istenmeyen bir olgu olarak görebilirler (<http://www2.maxwell.syr.edu/plegal/TIPS/sp.html>).

Sosyal sorun, kolektif harekete bağlı değişikliklerin, toplum üzerinde yarattığı şartlardan kaynaklanan dinamikler olarak da tarif edilebilir. Toplumda örf, adet ve diğer öğelerden kaynaklanan engellemeler, davranışlar, kısıtlamalar ve kalıplar çeşitli sosyal sorunlara neden olabilmektedir.

Çeşitli çalışma mekanizmalarının dayatması da sosyal sorunlara neden olabilmektedir. Örneğin ağır çalışma şartları ve sıkıntıları olan bir kurum ya da kuruluşta çalışmak da sosyal bir sorun olarak değerlendirilebilir. Bundan ötesi bu

şekilde çalışma koşullarının yarattığı sosyal sorun kişisel bazda başka sosyal sorunları çözmede sıkıntılar doğurabilir. Ağır çalışma şartları altında hayatını sürdüren kişinin diğer sosyal rollerini yerine getirememesi hayatında başka sorunlara neden olabilecektir.

Bir sosyal sorunun çözülmesinde stratejik plan ve sorunun analizi büyük önem arz etmektedir. Çünkü bir sosyal sorunun çözümü beraberinde yeni bir sosyal sorun getirebilmektedir. Örneğin, alt yapı sorunu olan bir mahalleye çalışmaların yapılarak uygun alt yapı getirilmesi sorunun çözümüdür. Ancak burada ki emlak fiyatlarının bu gelişmeden etkilenmesi ve ikamet eden ailelerin ekonomik olarak bu durumu kaldıramaması zamanla göçe neden olacak ve yeni ikamet yeri arayışına neden olacaktır. Bu da beraberinde yeni bir göç ve ulaşım sorunu getirecektir. Bu bağlamda sosyal sorunun analizinde pozitif ve negatif sonuçlar iyi ele alınmalı ve kalıcı çözümler elde edilmelidir. Ancak değişen toplum yapısı ve ihtiyaçların önceliği bu durumu dinamik bir hale getirmiştir. Bundan dolayı sosyal sorun ögesinin dinamik ve kendi içinde değişken olduğu söylenebilir.

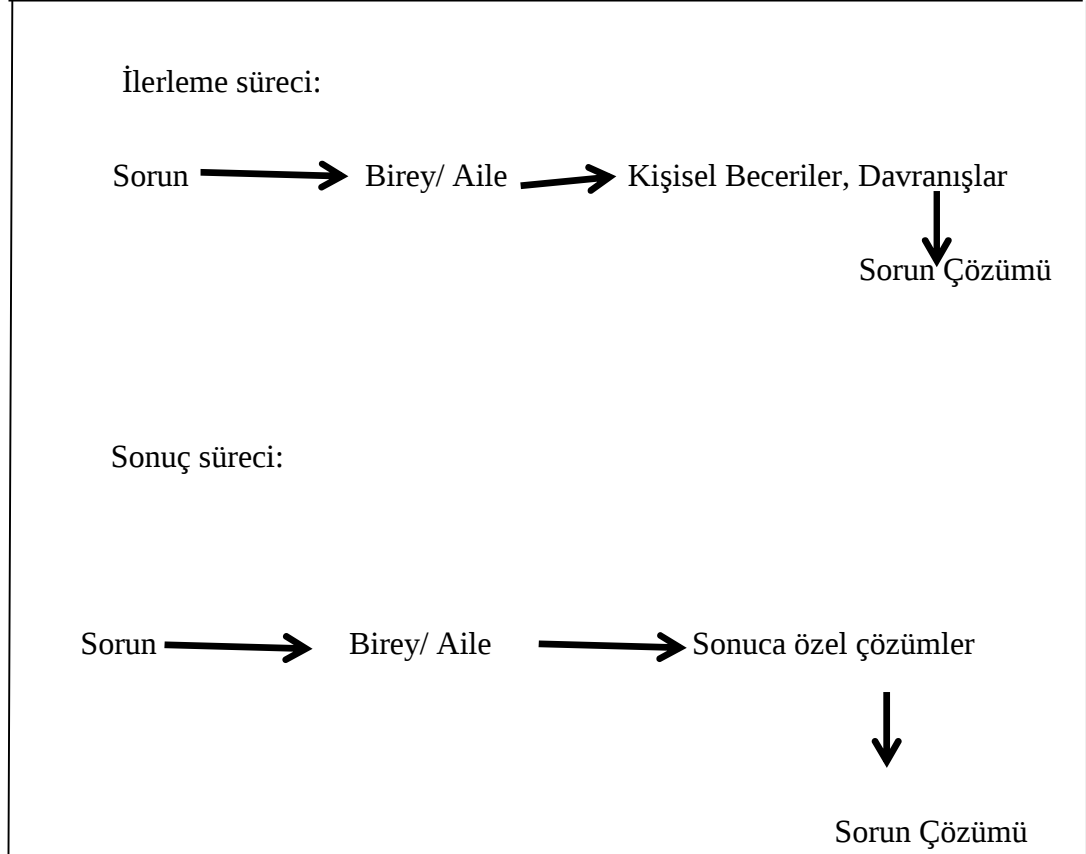
1.12.1. Sosyal Sorun Çözümünün Değerlendirilmesi

Bir önceki kısımda sosyal sorunun değerlendirilmesinin çözüm odağı oluşturulmasında önemli bir nokta olduğuna değinilmişti. Sosyal sorunun algılanmasında kişisel ya da toplumsal bakış açılarının etkili olduğu ve boyutlarının farklılık gösterebileceği bir gerçektir.

Sosyal problem çözümünde kişisel problem çözme yeteneğinden çok buna karşılık gelen güçlü ve zayıf yönlerinin ele alınması daha da etkilidir. Bundan dolayı iki tip problem çözme aracının birbirinden ayrılması daha kullanışlı olacaktır: a) İlerleme b) Sonuç (D'Zurilla ve Maydeu-Olivares, 1995).

İlerleme şartlarında direk olarak değerlendirilen nokta, yaşamı ya da kolaylaştırmayı sağlayan keşiflerin yapıldığı bilişsel ve davranışsal aktivitelerdir (davranışlar, yetenekler). Buna karşılık Sonuç şartlarında özel problemlerin özel sonuçları değerlendirilir. Bundan dolayı ilerleme süreci sosyal sorun çözme yeteneğinde ki spesifik eksikliklere ve açıklıklara odaklanırken, sonuç şartları, sorun çözme

performansına ya da spesifik sorunlara karşı kişinin etkili olarak problem çözme yeteneğine odaklanır (D'zurilla, Nezu ve Maydeu-Olivares 2004).



Şekil 1.2. Sorun Çözme Süreçleri (D'zurilla, Nezu ve Maydeu-Olivares 2004)

İlerleme sürecinde, sorunlara karşı kişilerin geliştirdikleri davranışları ve çözüm mekanizmaları sorun çözümünde daha etkili iken, Sonuç sürecinde kişilerin işleyiş sonuçlarına özel geliştirdikleri sorun çözme becerilerinden bahsetmek mümkündür.

1.13. Bireysel ve Ailesel Sorunlar

Yaşamı boyunca bireyin karşısına çıkan sorunlar, onun aile içinde ki ve toplumda ki konumunu etkilemekte, diğer bir deyişle sosyal statüsüne ilişkin rollerini ve üzerine düşen sorumlulukları yerine getirmesini sınırlamakta, hatta bazı durumlarda engelleyebilmektedir. Aile yaşamıyla ilgili işsizlik, alkolizm, eşler arası anlaşmazlık

gibi durumlar aile üyeleri arasındaki iletişim biçimini ve etkileşimleri bozarak gerginlik ve huzursuzluk kaynağı olurlar (Turan, 1999).

Bireysel ve ailesel sorunlar toplumda birçok iç ve dış dinamiklerden etkilenebilmektedir. Toplum içinde ya da insan düzeyinde oluşacak iletişim bozuklukları veya yukarıda sayılan birkaç etmenin olması sosyal sorun çözme becerilerini de doğrudan etkilemektedir.

Bireyin karşısına çıkan sorunların başlıca iki nedenden kaynaklandığı kabul edilebilir. Bunlardan birincisi, insan kişiliğinin sürekli değişme, gelişme göstermesidir. Bebeklik, çocukluk, ergenlik ve yaşlılık dönemleri üzerinde yapılan araştırmalar bu gerçeği ortaya koymaktadır. Aile bireylerinin kişiliklerinde meydana gelen olumsuz değişimler üyelerin iletişim biçimi ve etkileşimleri üzerinde olumsuz etki yaparak, ailenin huzur ve mutluluğunu gölgeleyebilir. Bireysel düzeydeki sorun açan ikinci neden ise, içinde yaşadığımız toplumda meydana gelen değişikliklerdir. Gelişmiş ülkelerde kitle iletişim araçlarının yaygın biçimde kullanılmasının bu değişmeyi hızlandırdığı ileri sürülmektedir (Turan, 1999).

Sorun, bireyin ailesi ve sosyal çevresindeki diğer insanlarla ilişkilerini etkilediği gibi çok kez ek sıkıntılara ve yetersizliklere neden olur. Kişi, istemeden ve iradesi dışında böyle bir durumla karşı karşıya geldiğinde, yaşamındaki değişiklikleri fark etmekle birlikte kurtulma gücünü kendinde bulamaz ve çözüm yolu aramaktan kaçınır. Bazen başına daha fena şeyler gelebileceğinden endişe duyarak içinde yaşadığı koşulların değişmesini istemez ve gerçeği görmezlikten gelir. Yahut da yardıma ihtiyaç duyduğu halde bunu nereden ve nasıl sağlayacağını bilemez. Yakınları, arkadaşları ve çevresinde ki diğer insanlarla ilişkileri giderek dayanılmaz hale gelir. Ve sonucunda uzman yardımına başvurabilir (Turan, 1999).

Bireysel ve ailesel durumların yanında ailenin tabii döngüsünün beraberinde getirdiği sorunlarda olabilmektedir. Temelde döngünün getirdiği sorunlarında algılanması ve bilinmesi ailede meydana gelebilecek sorun çözme becerilerine yardımcı olabilir. Bu bağlamda Aile yaşam döngüsü, yaşanan sorunlar ve döngüye özgü görevlerin incelenmesi gerekebilir.

1.14. Aile Yaşam Döngüsü, Yaşanan Sorunlar ve Döngüye Özgü Görevler

DÖNGÜLER	YAŞANAN DUYGU SORUNLARI	DÖNGÜYE ÖZGÜ KRİTİK GÖREVLER VE AİLE İŞLEVLERİ
Bağlanmamış yetişkin	Ebeveyn çocuk ayrılığını kabul etme	a) Aileden farklılaşma b) Arkadaş ilişkileri kurma c)İşe başlama
Yeni evlenmiş çift	Evliliğe bağlanma	a)Evlilik sistemini oluşturma b)Ebeveyn rollerini oluşturma c)Eşin ziyarete gelen ailesi ve arkadaşlar için oda hazırlama
Çocuk bakımı yapan aile	Yeni üyeleri evlilik sistemine kabul etme	a)Evliliğe uyum sağlama b)Ebeveyn rollerini üstlenme c)Büyük ebeveynlere oda hazırlama
Okul öncesi çocuğa sahip olma	Yeni kişiliği kabul etme	a) Çocuğun ihtiyaçlarını aile sistemine uydurma b)Ebeveynlerin enerjilerinin çocuğa doğru harekete geçirmesi, çocuğa yönelik harcamaları ve çocuk olduğu için eve ziyaretlerin artmasından dolayı evin gizliliğinin giderek yok olması
Okul çağında çocuklu aile	Çocuğun aile dışında ilişkiler kurmasına izin verme	a) Çocuk toplumla etkileşime girmek sureti ile aile sistemini geliştirme b)Çocuğun okul başarısının desteklenmesi
Ergenlik çağında çocuğu olan ile	Çocuğun bağımsızlığına izin vermek için aile sınırlarında esnekliği arttırma	a)Sınırlar arasında denge kurmak için ebeveyn-çocuk ilişkilerinde değişiklikler olması,

		b)İş, yaşam ve evlilik sorunları üzerinde yeniden odaklaşma, c)Yaşlı nesil için ilgilenmeye başlama
Akşam yemeklerinde birlikte olma	Aileye giriş ve çıkışları kabul etme	a)Gençlerin çalışma, okul ya da evlilik yaşamına katılmalarını fark etme
Orta yaşlı ebeveynler	Çocukların evden gitmesine izin verme ve diğer kaygılar duymaya başlama	a)Evliliği yeniden oluşturma b)Çocukların eşleri ve onların büyük çocukları dâhil aileyi yeniden düzenleme
Emeklilik	Emekliliği ve yaşlılığı kabul etme	a) Emekliliğe uyum sağlama b)Ebeveynlerin ve eşin ölümü ile baş etme, c)Baba ocağını kapatma, d)Birey ve eş olarak işlevselliği sürdürme, e)Orta nesli destekleme

Şekil 1.3 (Kaynak: Becvar& Becvar, 1982 akt: Duyan, 2010)

Normal bir yaşam döngüsünde insanların karşılaşabilecekleri duygu sorunları ve aile işlevleri tabloda gösterildiği gibi gerçekleşebilmektedir. İnsanların sorunlarının ve bunları çözme eğilimlerinin çevresel ve ailesel şartlara bağlı olduğu daha önce vurgulanmıştı. Her rütbeden polis işe başlamadan önce aileden ayılış yaşar. Öğrenim örgün ve yurt sistemine dayalıdır. Bundan da ötesi polis adayları bulundukları bölge dışında ki polis okullarına öğrenim görmek üzere gönderildiği için aile ile irtibatları kopabilmektedir.

Polis çalışanları okul ortamında tanışıp evlenebilmektedirler. Mesleğe geçtiklerinde yoğun bir iş hayatı olan çift arasında çeşitli sıkıntıların çıkması da muhtemeldir. Bu bağlamda polis evlilik sistemini oluşturmada da sıkıntılar yaşayabilmektedir.

1.15. Öz-Denetim

Öz-denetim, kişinin kendisi ve dünya arasında daha iyi, daha ideal uyuma sahip olması için kendini değiştirme ve uyarlama kapasitesi olarak değerlendirilmektedir. Öz-denetim hayatın ilk yıllarında gelişen ve çocukluktan bu zamana kadar süregelen davranışların kapasitesidir (Kochanska, Coy, ve Murray, 2001; Kopp, 1982 Akt: Duyan ve Gelbal, 2011). Öz-denetim kavramları psikolojik literatürde motor becerilerin gelişmesi, duygusallığa bağlı olarak dikkat ve bilişsel davranışlar arasında ki ilişki olarak da tarif edilebilir (Calkins, 1994; Gross, 1999; Posner ve Rothbart, 2000). Duyguları anlatmada ki kontrol kapasitesi, özellikle negatif duyguları, hayatın ilk yıllarında gelişir ve sosyal davranışların gelişmesi, birikmesi itibarı ile özel bir yeri vardır (Eisenberg et al., 1996; Eisenberg, Murphy, Maszk, Smith, ve Karbon, 1995; Thompson, 1994). Ayrıca duygu kontrolünün yeterli gelişiminin eksikliği (bazı durumlarda ki duygu kontrolü) psikolojinin gelişiminde öncü nitelik taşıyabilir (Calkins ve Dedmon, 2000; Calkins ve Fox, 2002).

İnsanlar, hoşlandıkları deneyimlerin peşinde koşarken, hoşlanmadıklarından kaçınırlar. Bu durum, hangi terimle açıklanırsa açıklansın, insanların olumlu deneyimlerini en üst düzeye çıkarmak isterken, olumsuz olanları en aza indirme isteğine sahip olması, psikolojinin en temel ve değişmez yasasıdır (Alicke ve Sedikides, 2009). Özdenetim kelime anlamıyla, bir amaca ulaşmak için kişinin tepkilerini, davranışlarını veya başka amaca yönelme eğilimini denetleyip kısıtlamasıdır. Özdenetim kendi içinde bir çok kavramı da içerir; insanın bir amacının olması, amacına yönelik plan yapması ve harekete geçmesi, dış etkenlerden bağımsız kalabilmesi, dürtü ve isteklerini kontrol edebilmesi, kendi kararlarını alabilmesi ve uygulaması, davranış ve kararlarının sorumluluğunu alması, uyarı-ya gerek kalmadan görevlerini yerine getirmesi, kendi kontrolünü elinde tutması ve kendine sınırlar koyabilmesi, kurallara uyabilmesi, olumlu olumsuz duygularını yönlendirebilmesi olarak tanımlanabilmektedir.

Öz-denetimin, insanın kişilik yapısındaki en önemli ve en yararlı süreçlerden biri olduğu ileri sürülmektedir (Mehta, 2010). Öz-denetim, kişinin kendisi ve dünya arasında daha iyi, daha ideal uyuma sahip olması için kendini değiştirme ve uyarlama

kapasitesi olarak değerlendirilmektedir. Öz-denetim, kişinin içinden gelen tepkileri bastırma ya da değiştirme becerisinin yanı sıra istenmeyen davranışsal eğilimleri bölme ve onları sergilemekten de kaçınmasıdır (Tangney, Baumeister ve Boone, 2004 Akt: Duyan ve Gelbal, 2011). Öz-denetim ya da öz-düzenleme, davranış üzerinde kontrol sergileme kapasitesi olarak da tanımlanabilmektedir.

Öz denetimde, duyguların kontrolünün gelişimini anlamak için genel ve özel faktörlerin değerlendirmesi gerekmektedir (Calkins, 1994). Özel faktörler olarak değerlendirilen durumlar “doğuştan” gelen düşünceler olarak tanımlanmaktadır. Doğuştan gelen özel duygu ve yönelimlerin öz-denetime etki ettiği söylenebilir. Özel faktörler çocukluktaki iştah eğilimleri ve bilişsel davranışları içerebilir (Calkins, 1994; Fox, 1994; Fox, Henderson, ve Marshall, 2001 Akt: Duyan ve Gelbal, 2011).

Öz-denetimi düşük olan ve öz-denetimi yüksek olan insanlar, dünyalarını farklı biçimlerde yapılandırmaktadırlar. Öz-denetimi düşük insanlar, çoğu davranışı külfetli ve zor olarak algılamaktadırlar. Öz-denetimi yüksek olan insanlar, çoğu davranışı iddialı ve ödüllendirici olarak görmektedirler (Mehta, 2010 Akt: Duyan ve Gelbal, 2011). Düşük düzeyde öz-denetime sahip olan kişiler, tutumcul ve davranışsal özelliklerin birleşimini sergilemektedirler. Onlar (1) burada-şimdi yönelimine sahip olma; ertelenmiş hazzın tersine hemen isteme eğilimindedirler; (2) kolay ve basit görevleri tercih ederler ve çaba, kararlılık ve azim gerektiren etkinliklerden hoşlanmazlar; (3) ihtiyatlı ve akılcı olanlardan çok riskli ve heyecan verici davranışlarda bulunurlar; (4) sosyal kurumlarda yatırım yapmanın uzun önemli faydalarını görmezler; (5) az beceri ve planlama gerektiren işlerden etkilenirler; (6) kırıncı, duyarsız, çabuk sinirlenen, bencil ve başkalarına karşı anlayışsızdırlar (DeLisi, Beaver, Vaughn, Trulson, Kosloski, Drury, Wright, 2010: 32 Akt: Duyan ve Gelbal, 2011).

1.16. Araştırmanın Problemi

Araştırmanın problemi, Emniyet Genel Müdürlüğü’nde çalışan emniyet teşkilatı personelinin sosyal sorun çözme düzeyi ile öz denetimleri arasında ki ilişki olup

olmadığıdır. Polislerin çalışma koşulları, kendilerine, ailelerine ve sosyal yaşamlarına fazla zaman ayıramamasına, bu durumda polislerin kendilerini mutsuz hissetmelerine neden olmaktadır (Taşdöven, 2005). Polislerin çalışma koşulları, onların psikolojilerinde, davranışlarında ve fiziksel yapılarında olumsuz değişmelere neden olmaktadır. Polislerde, sinirlilik, umutsuzluk, karamsarlık, depresyon, yoğunlaşma bozukluğu, unutkanlık vb. problemlerin ortaya çıktığı, alkol ve sigara kullanımının arttığı belirlenmiştir (Emmot, 1994).

Örgütten (teşkilattan) kaynaklanan sorunlar, sosyal hizmetlerle ilgili sorunlar, eğitim ile ilgili sorunlar, görevden kaynaklanan sorunlar, iş sağlığı ve vardiya çalışma düzeni ile ilgili sorunlar ve iş hayatı ile ilgili sorunlar polis teşkilatı mensuplarını psikolojik ve sosyal bakımdan etkileyebilmektedir. Ayrıca uzun çalışma saatleri ve ekipman taşıma polislerde biyolojik ve fiziksel bozukluklarda meydana getirebilmektedir.

Özellikle kritik olaylarda ve zor koşullarda çalışan polisler için travma durumları yaşanabileceği gibi bu durumlardan kaynaklanan kişisel ve sosyal davranış bozuklukları ve aile içi problemler ile iş hayatı ile ilgili çözüm mekanizmalarında zorluklar yaşanabilmektedir.

Bu bağlamda, örgüt psikolojisinin yoğun olarak yaşandığı emniyet teşkilatında personelin çeşitli durumlardan kaynaklanan kişisel kontrol mekanizmalarının ve sosyal sorun çözme eğilimlerinin araştırılması bu araştırmanın problemini oluşturmaktadır.

1.17. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı polislerin öz denetimleri ile sosyal sorun çözme becerileri arasında ilişki olup olmadığının incelenmesidir. Bu amacın yanı sıra, polislerin yaş, eğitim, rütbe durumuna göre öz denetimleri ile sosyal sorun çözme becerileri arasında farklılıklar olup olmadığı da araştırılacaktır. Bu amaca yönelik soru cümleleri şu şekilde ifade edilebilir:

- Polislerin öz denetimleri ile sosyal sorun çözme becerileri arasında ilişki var mıdır?

- Polislerin cinsiyet durumu ile öz denetimleri ve sosyal sorun çözme becerileri arasında ilişki var mıdır?
- Polislerin yaşı ile öz denetimleri ve sosyal sorun çözme becerileri arasında ilişki var mıdır?
- Polislerin eğitim durumu ile öz denetimleri ve sosyal sorun çözme becerileri arasında ilişki var mıdır?
- Polislerin medeni durumu ile öz denetimleri ve sosyal sorun çözme becerileri arasında ilişki var mıdır?
- Polislerin rütbe durumu ile öz denetimleri ve sosyal sorun çözme becerileri arasında ilişki var mıdır?
- Polislerin çalışma süreleri ile öz denetimleri ve sosyal sorun çözme becerileri arasında ilişki var mıdır?
- Polislerin birim değişiklikleri durumu ile öz denetimleri ve sosyal sorun çözme becerileri arasında ilişki var mıdır?
- Polislerin branşı ile öz denetimleri ve sosyal sorun çözme becerileri arasında ilişki var mıdır?
- Polislerin sigara alışkanlığı ile öz denetimleri ve sosyal sorun çözme becerileri arasında ilişki var mıdır?

1.18. Araştırmanın Önemi

Araştırmanın probleminde de bahsedildiği üzere polisin çeşitli mekanizmalardan kaynaklanan sorunları olabilmektedir. Ancak dinamiklerin değişmesine bağlı olarak sosyal sorunlar da değişebilmekte ve buna bağlı olarak yeni çözüm yollarının geliştirilmesi de gerekebilmektedir.

Polislik mesleği en stresli ve tehlikeli mesleklerden birisi olarak kabul edilmektedir. Bu anlayış günümüzde daha çok “silahlı meslek grubu” olarak yerleşmeye başlamıştır. Bu mesleğe mensup kişiler; iş yükünün fazlalığı, çalışma koşulları, özlük haklarının eksikliği ve güvenlik tehlikesi faktörlerinin etkisiyle, yoğun stres altında çalışmaktadır (Akduman ve diğ., 2006).

Polislik mesleğinin toplumda icra edilen bir çok meslekten oldukça farklı ve kendine özgü yapılanması ve görev tanımı vardır. Mesleğin bu özelliğinden dolayı polislik mesleğini yürüten çalışanların karşılaştıkları stres kaynakları diğer mesleklerin stres kaynaklarından farklıdır (Çam ve Çakır, 2008). Bundan dolayı bu çalışmada polislerin meslek zorluklarını yansıttıkları hayatlarında meydana gelen sosyal sorunlara çözüm getirme becerileri ve öz denetimlerini ne derece sağladıklarının ölçülerek sosyo demografik verilerle karşılaştırılması büyük önem taşıırken verilecek olan destek mekanizmalarında da önemli bir rol oynayacağı düşünülmektedir. Burada ki en önemli unsur sosyal sorun çözme becerisi ile özdenetim arasında bir ilişkinin var olup olmadığıdır.

1.18.1. Sayıtlar

1. Araştırmada geliştirilecek soru kâğıdı ile kullanılması düşünülen ölçek veya ölçekler (Soru Kağıdı, Sosyal Sorun Çözme Envanteri Ve Öz Denetim Ölçeği) emniyet teşkilatı mensuplarının sosyal sorun çözme becerilerini ve özdenetim düzeylerini belirlemek açısından geçerli ve güvenilirlerdir.
2. Kullanılacak soru kâğıdı ve ölçek / ölçekler araştırma amacına ulaşmak için uygundur.
3. Katılımcıların kendilerine verilen ölçme araçlarını içtenlikle ve objektif olarak yanıtladıkları kabul edilmektedir.

1.18.2. Sınırlıklar

1. Araştırmada uygulanması hedeflenen Emniyet Genel Müdürlüğü merkez teşkilatında çalışan personelinin gönüllü olmasında sıkıntılar yaşanmıştır.
2. Araştırma kapsamına polis branşları dikkate alınarak çeşitli branşlarda ve birimlerde çalışan, aktif olarak görevli olan, personele uygulanması planlanırken bazı birimlerde katılım kişi sayısı ile sınırlı tutulmuştur.
3. Araştırmada kurum izini alınırken uygulanacak kişi sayısı 200 personel ile sınırlı tutulmuştur.

1.18.3. Tanımlar

Sosyal Sorun Çözme Becerisi: Sorun çözme becerileri belirli bir sorun durumu için “en iyi” ya da baş etme tepkisini bulma olasılığını artırmak veya en uyum sağlayıcı çözümü bulmanın olasılığını artırmak amacıyla düzenlenen özgül sorun çözme becerilerinin ve tekniklerinin kullanılmasıdır.

Öz Denetim: Kişinin kendisi ve dünya arasında daha iyi, daha ideal uyuma sahip olması için kendini değiştirme ve uyarlama kapasitesidir.

Emniyet Teşkilatı Personeli: Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatında bulunan polis çalışanlarıdır.

Çalışma Grubu: Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatında çalışan her rütbeden personeldir.

2. GEREÇ VE YÖNTEM

Bu bölümde araştırmaya katılan Emniyet Genel Müdürlüğü merkez teşkilatı mensuplarının seçimi, kullanılan araçlar, verilerin toplanması ve çözümleme yolları açıklanmıştır.

2.1. Araştırma Modeli

Araştırmada Emniyet Genel Müdürlüğünde çalışan personelin sosyal sorun çözme becerisi ile özdenetim düzeyleri arasındaki ilişki değerlendirilmeye çalışılmıştır. Bu çalışmada araştırma modeli türlerinden “tarama modeli” kullanılmıştır. Tarama modelleri, geçmişte ve halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan yaklaşımlardır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde var olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır (Eroğlu, 2006). Araştırmada Tarama modellerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır.

İki ya da daha çok değişken arasında birlikte değişim varlığını belirlemeyi amaçlayan tarama yaklaşımı da vardır. Buna ilişkisel tarama yaklaşımı denir. Korelasyon ve karşılaştırma bu gruba girer. (Karasar,1984,83)

Korelasyon ilişki aramalarda değişkenlerin birlikte değişip değişmediğine; değişme varsa bunun nasıl olduğunu saptamaya çalışır. Örnek olarak; öğrencilerin zeka düzeyleri ve akademik başarı düzeyleri arasındaki ilişki korelasyonla saptanır. Korelasyonda üç durum ortaya çıkar(Karasar,1984,86-87):

- İki değişken arasında sistemli bir ilişki yoktur.
- Değişkenler doğru orantılıdır.
- Değişkenler ters orantılıdır.
- Korelasyonun araştırmalarda yaygın kullanım alanı vardır.

Bu araştırmaya da konu olan Emniyet Genel Müdürlüğü personeli kendi koşulları içinde ve olduğu gibi değerlendirilmeye çalışılmış ve iki durum ile ilgili ilişki değerlendirmesi buna göre yapılmıştır. Onları, herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmeyecektir. Mensuplar kendi görevlerinde, branşlarında

çalışmaya devam etmektedirler. Bugüne kadar polislerin psikolojik durumları, sosyal sorun çözme becerileri gibi konularda araştırmalar yapılmıştır. Ancak bu araştırmada sosyal sorun çözme becerisinin yanında özdenetim de ele alınmış, bu iki öge arasındaki ilişki incelenmeye çalışılmıştır. Polislerin, sosyal sorun çözme becerileri, kendilerini kontrol etme düzeyleri, bunlar arasındaki ilişkinin olup olmadığı, sigara, disiplin cezası ve diğer sosyo demografik bilgilerin bu iki bileşen üzerinde etkisinin olup olmadığı, branşların katılım oranı bu araştırmada belirlenmeye çalışılmıştır.

Kullanılacak model tarama modellerinden birisi olan genel tarama modelidir. Genel tarama modelleri, çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacı ile, evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir. Genel tarama modelleri ile tekil ya da ilişkisel taramalar yapılabilir. Çoğu araştırmalarda hem tekil hem de ilişkisel taramalara olanak verecek düzenlemelere gidilir.

Türkiye de dört yüz bin nüfuslu emniyet teşkilatının, Emniyet Genel Müdürlüğü merkez teşkilatı personelinden seçilen kişiler ile çalışma yapılmıştır.

2.2.Çalışma Grubu

Bu araştırmanın çalışma grubu, Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatı'nda görev yapan polisler oluşturmaktadır. Çalışma grubu seçiminde çeşitli birimlerin amirleriyle çalışmaya kendilerinin ve personellerinin katılması ile ilgili görüşülmüş, izin verilen personel sayısı kadar çalışma yapılmıştır. Çalışma grubunda önceden çeşitli branşlarda çalışmış ancak şu anda başka branşlarda hizmet veren personelde bulunmaktadır. Personel ile ilgili söz konusu istatistik bulgular bölümünde yer almaktadır.

2.3.Verİ Toplama Araçları

Araştırmada emniyet teşkilatı personeline ilişkin tanıtıcı bilgilerin elde edilmesi için araştırmacı tarafından geliştirilen bir soru kağıdı ile, personelin sosyal sorun çözme becerisi ve öz denetimlerini ölçmek üzere sosyal sorun çözme becerisi ölçeği ile öz denetim ölçeği kullanılmıştır. Soru kağıdı ile kullanılan ölçeklere ilişkin bilgiler aşağıda verilmiştir.

2.3.1. Soru Kağıdı

Emniyet Genel Müdürlüğü merkez teşkilatında görev yapan personelin demografik özelliklerinin saptanması için araştırmacı tarafından geliştirilen bir soru kağıdı kullanılmıştır. Bu soru kâğıdında katılımcı personelin cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, evlilik süresi, rütbesi, eğitim durumu, günlük çalışma süresi, birim değişiklikleri, sigara alışkanlıkları ve branşlarıyla ilgili sorular bulunmaktadır. Soru kâğıdının bir örneği ekte sunulmuştur. Soru kâğıdın da temel belirleyici faktörler (Eğitim, rütbe vb.), kurum içi faktörler (yer değişikliği, disiplin cezası vb.) ve stres faktörlerine (sigara kullanımı) yer verilmiştir.

2.3.2. Öz-Denetim Ölçeği

Öz-Denetim Ölçeği (Self-Control Schedule) Rosenbaum (1980) tarafından geliştirilmiş olan, öz-bildirim tarzı bir ölçektir. Bu ölçek, insanların öz-denetim davranışlarına ilişkin repertuarını ve bu repertuarı günlük yaşamda sorunlarla karşılaştığı zaman kullanma eğilimini ölçmek için kullanılmaktadır. Ölçek insanların kaygı, acı, öfke ve sıkılma gibi duygusal ve fizyolojik tepkilerini denetleyebilmek için bilişlerini kullanma ve kendilerini ifade etme; sorun çözme işlemlerini (planlama, problemi tanımlama, seçenekleri değerlendirme, sonuçları tahmin etme gibi) kullanma; yakın zamanlı memnuniyeti erteleme (karar vermeden önce seçenekleri keşfetme gibi) ve öz-yeterlilik algısını tahmin etmeyi kolaylaştırmaktır. Ölçek aynı zamanda stresli yaşam durumlarıyla baş etme eğilimini belirlemeye de yardımcı olmaktadır. Ölçeğin geliştirilme sürecinde faktör analizi uygulanmamıştır; dolayısıyla ölçek tek boyutlu (unidimensional) olarak değerlendirilmektedir. Bununla birlikte dört hafta arayla uygulanan test-tekrar test korelasyonu .86 olarak belirlenmiş olup, ölçeğin tamamı için alfa katsayısının .78 ile .84 arasında değiştiğini saptamıştır (Rosenbaum 1980 akt: Duyan, Gelbal ve Gülден 2010).

Öz denetim ölçeği, 2010 yılında Duyan, Gelbal ve Gülден tarafından geçerlilik güvenilirlik bakımından test edilmiştir. Ölçeği oluşturan maddelerin istendik özelliklerde olması, ölçeğin güvenilirliğinin ve geçerliliğinin yüksek olması, bu

ölçeğin Türkiye’de öz-denetim düzeyini belirlemede kullanılabileceğini göstermektedir.

2.3.3. Sosyal Sorun Çözme Envanteri

Sosyal Sorun Çözme Envanteri D’Zurilla ve Nezu (1990) tarafından insanların sosyal sorun çözme becerilerini ölçme amacıyla geliştirilmiştir. Sosyal sorun çözme modelinin iki ana unsurunu (sorun yönelimi ve sorun çözme dizgesi) değerlendirmek için düzenlenen kendi kendini bildirim tarzında bir değerlendirme aracıdır. Envanter ilk olarak, SUNY-Stony Brook’taki 192 üniversite öğrencisi (%60’ı kadın, %40’ı erkek, 19, 8 yaş ortalamasına sahip, %72’si Kafkas, %12’si Asyalı, %8’i siyah, %5’i İspanyol kökenli); Fairleigh Dickinson Üniversitesi’nden 107 öğrenci (%53’ü erkek, %47’si kadın, 21, 3 yaş ortalamasına sahip, %90’ı Kafkas, %10’u siyah), ve stres yönetimi araştırma programına katılan yüksek düzeyde strese sahip birey (28 kadın, 17 erkek, 44.3 yaş ortalamasına sahip, tümü Kafkas) olmak üzere üç grup üzerinde çalışılmıştır.

Sosyal Sorun Çözme Envanteri 70 maddeden oluşan çok boyutlu bir ölçme aracıdır. Envanterde yer alan her bir madde gerçek yaşamdaki sorun çözme durumları için olumlu (kolaylaştırıcı) veya olumsuz (engelleyici) bilişsel, duyuşsal ve davranışsal tepkiyi yansıtan ifadeden oluşmaktadır. Olumlu ve olumsuz maddeler Envanterin alt ölçeklerine rastgele dağıtılmıştır (Maydeu-Olivares ve D’Zurilla 1995).

Sosyal Sorun Çözme Envanteri, sosyal sorun çözmeyi karmaşık, bilişsel-duyuşsal-davranışsal bir işlem olarak kabul eden sorun çözme modelini temel almaktadır. Envanter genel motivasyonel değişkenler ve özgül beceri seti olmak üzere bir dizi farklı unsurdan oluşmaktadır. Sosyal Sorun Çözme Envanteri, Sorun Yönelimi Ölçeği (SYÖ; 30 madde) ve Sorun Çözme Becerileri Ölçeği (SÇBÖ; 40 madde) olmak üzere iki ana ölçeğe sahiptir. Sosyal Sorun Çözme Envanteri’nin her biri 10’ar madde olan 7 alt ölçeği bulunmaktadır. SYÖ kapsamında Biliş Alt Ölçeği, Duyuş Alt Ölçeği ve Davranış Alt Ölçeği olmak üzere üç alt ölçek bulunmaktadır. SÇBÖ kapsamında ise Sorun Tanımlaması ve Formülasyonu Alt Ölçeği, Seçenek

Çözümlerin Oluşturulması Alt Ölçeği, Karar Verme Alt Ölçeği ve Çözümü Gerçekleştirme ve Doğrulama Alt Ölçeği olmak üzere dört alt ölçek bulunmaktadır.

Sosyal Sorun Çözme Envanteri Duyan ve Gelbal tarafından 2008 yılında Türkçeye uyarlanarak geçerlilik güvenirliği test edilmiştir. Ölçeği oluşturan maddelerin istendik özelliklerde olması, ölçeğin güvenirliğinin ve geçerliliğinin yüksek olması, bu ölçeğin Türkiye’de kullanılabileceğini göstermektedir.

2.3.5. Verilerin Toplanması

Verilerin toplanması için Sosyal Sorun Çözme Envanteri ve Özdenetim Envanteri kullanılmıştır. Katılımcıların diğer sosyal ve demografik bilgilerini almak amacıyla ek anket formu geliştirilmiştir. Bunun sonucunda bilgiler ve envanterlerin kombine şekilde uygulanacağı ölçek hazırlanmıştır. Bu ölçekler Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatında çeşitli Daire Başkanlıklarında çeşitli branşlarda çalışan personele yöneltilmiştir.

Ölçekler orijinal nüshaları ile dağıtılmıştır. Geri bildirim isteyen personelin kâğıt üzerine beş haneli rakam yazmaları istenmiş bu rakamlar üzerinden geri bildirim alacakları kendilerine iletilmiştir. 200 personele uygulanan ölçekte, bir personelin ölçeği cevaplama süresi ortalama olarak yarım saat sürmüştür. Veri girişi yapılırken cevaplarının aynı olduğu belirlenen iki anket değerlendirmeye alınmamıştır.

2.3.6. Verilerin Çözümlemesi

Araştırmanın amaçları çerçevesinde, emniyet teşkilatı personeline soru kağıdı, sosyal sorun çözme becerisi envanteri ve öz denetim ölçeği uygulanmış olup anlamlılık düzeyini belirlemek için t testi uygulanmıştır. Ayrıca iki olgu arasındaki ilişkiyi incelemek ve bunların demografik verilerle olan ilişkisini incelemek için korelasyon testleri uygulanmıştır.

Araştırma verileri bilgisayarda Windows uyumlu SPSS 19 programında işlenerek istatistiksel çözümlemeler yapılmış ve sonuçlar tablo ve grafikler halinde düzenlenmiştir.

Bu çözümlene yöntemiyle elde edilen bilgiler, bulgular ve yorum bölümünde tablolar ve grafikler şeklinde gösterilmiştir.

2.3.7. Süre ve Maliyet

Araştırma ile ilgili çalışmalara Ekim 2012 tarihinde başlanmış ve Ekim 2013 tarihinde sona ermiştir. Araştırma sürecinde bütün maliyetler araştırmacı tarafından karşılanmıştır.

3. BULGULAR

Bu bölümde çalışma grubunda olan personelin soru kâğıdı, sosyal sorun çözme ölçeği ve öz denetim ölçeklerine verdikleri cevaplara ilişkin bulgulara ve bunlara ilişkin yorumlara yer verilmiştir.

3.1. Tanıtıcı Bulgular

Çizelge 1 de araştırma kapsamına alınan personelin cinsiyetlerine ilişkin ölçüm verilmiştir.

Çizelge 1. Cinsiyet

Cinsiyet	Sayı	Yüzde
Kadın	19	9, 5
Erkek	179	90, 5
Toplam	198	100

Tablo 1’den de anlaşılacağı üzere araştırmaya 19 kadın, 181 erkek katılmıştır. Yüzde olarak hesaplandığında katılımcıların %9, 5 i kadın, %90, 5 i erkektir. Kadın sayısının erkek sayısına göre az olmasının sebebi kadın personel alımının azlığından kaynaklanmaktadır. Ancak kadın personelin erkek personele göre katılımlarda daha gönüllü olduğu düşünülmektedir. Emniyet teşkilatında erkek personelin bu tür araştırmalara daha soğuk baktığı ancak istihdam oranlaması bakımından araştırmada çoğunluk sağladığı değerlendirilmektedir.

Çizelge 2 de araştırma kapsamına alınan personelin yaşlarına ilişkin ölçüm verilmiştir.

Çizelge 2. Yaş

Yaş Aralıkları	Sayı	Yüzde
20-25	51	25,8
26-30	53	26,8
31-35	25	12,6
36-40	42	21,2
41 +	27	13,6
Toplam	198	100

$x = 31,80$ $ss = 7,7$ en düşük: 20 en büyük: 53

Araştırmaya katılan katılımcıların %25,8 i 20-25 yaş grubu, %26,8 i 26-30 yaş grubu, %12,6 s 31-35 yaş grubu, %21,2 si 36-40 yaş grubu, %13,6 s 41 ve üst yaş grubunda bulunmaktadır. Daha çok yeni istihdamların olması genç yaş oranında artış yapmıştır. Orta yaş grubunda ki azlık şark hizmeti gelen personelin tayin olduğu, yaşlı nüfusun fazlalığının da şark tayininden döndükleri şeklinde değerlendirilmiştir.

Çizelge 3 de araştırma kapsamına alınan personelin medeni durumlarına ilişkin ölçüm verilmiştir.

Çizelge 3. Medeni Durum

Medeni Durum	Sayı	Yüzde
Bekar	123	62, 5
Evli	75	37, 5
Toplam	198	100

Araştırmaya katılan personelin %62, 5 i bekâr, 37, 5 i evlidir. Yeni mezun polislerin çoğunun bekar olmasından dolayı bekar sayısında fazlalık olduğu değerlendirilmiştir.

Çizelge 4 de araştırma kapsamına alınan personelin evlilik sürelerine ilişkin ölçüm verilmiştir.

Çizelge 4. Evlilik Süresi

Evlilik Süresi	Sayı	Yaz
0-1	15	7, 5
2-4	16	8
6-10	43	21, 5
11 +	126	63
Toplam	198	100

$\bar{x} = 7, 9$ ss=3, 3 en düşük: 1 en büyük:12

Katılımcı personelin %7, 5 i 0-1 yıl, %8 i 2-4 yıl, %21, 5 i 6-10 yıl, %63 ü 11 ve daha fazla yıl evlidir.

Çizelge 5 de araştırma kapsamına alınan personelin rütbelerine ilişkin ölçüm verilmiştir.

Çizelge 5. Rütbe

Rütbe	Sayı	Yüzde
Polis Memuru	156	78,8
Rütbeli Polis	42	21,2
Toplam	198	100

Araştırmaya katılan personelin rütbe dağılımına bakıldığında, %78, 5 i polis memuru, rütbeli polislerden %10 u komiser yardımcısı, %3 ü komiser, %5, 5 i başkomiser, %1, 5 i emniyet amiri, %1, 5 i emniyet müdürüdür. Rütbeli personel bu tür araştırmalara zaman problemi ya da bazı nedenlerden dolayı katılım göstermemişler ama memurlarının katılımında kolaylık sağlamışlardır.

Çizelge 6 da araştırma kapsamına alınan personelin eğitim durumlarına ilişkin ölçüm verilmiştir.

Çizelge 6. Eğitim Durumu

Eğitim Durumu	Sayı	Yüzde
Lisans Mezunu	196	99,0
Yüksek Lisans	2	1,0
Toplam	198	100

Araştırmaya katılanların %99 u Lisans, %1 i Yüksek Lisans mezunudur. Araştırma çalışma grubunda bulunan polislerinin en az dört yıllık üniversite bitirdiği gözlemlenmiştir. İki yıllık polis okulu okuyan personelin açık öğretim ile eğitimini dört yıla tamamladıkları değerlendirilmiştir.

Çizelge 7 de araştırma kapsamına alınan personelin günlük çalışma sürelerine ilişkin ölçüm verilmiştir.

Çizelge 7. Günlük Çalışma Süresi

Günlük Çalışma Süresi	Sayı	Yüzde
8 Saat	91	45, 5
9 Saat	51	25, 5
10 Saat	30	15,0
11 Saat	7	3, 5
12 Saat	21	10, 5
Toplam	198	100

$x = 9,08$ ss=1, 4 en düşük: 4 en büyük:14

Araştırmaya katılanların yüzde 45, 5 i günde 8 saat, %25, 5 i günde 9 saat, %15 i günde 10 saat, %3, 5 i günde 11 saat, %10, 5 i 12 saat çalışmaktadırlar. Günlük çalışma şartları bu araştırmanın en önemli verilerinden olduğu düşünülmektedir.

Uykusuzluk, düzensiz vardiya sistemi polisleri en çok etkileyen unsurlar arasında yer almaktadır.

Çizelge 8 de araştırma kapsamına alınan personelin birim değişikliğine ilişkin ölçüm verilmiştir.

Çizelge 8: Birim Değişikliği

Birim Değişikliği	Sayı	Yüzde
Birim Değişikliği Yapanlar	106	54,0
Birim Değişikliği Yapmayanlar	92	46,0
Toplam	198	100

Araştırmaya katılan personelin %54 ü birim değişikliği yapmıştır. %46 sı birim değişikliği yapmamıştır. Özellikle tayin terfi sisteminin olduğu bir örgüt olarak emniyet teşkilatında yer değiştirmeler sık yaşanabilmektedir. Memur amir ilişkisinde sıkıntılar, işi yükü, yıpratıcı branşlar ya da diğer nedenlerden dolayı birim değişikliği sık yapmış personele rastlamak mümkündür. Birim değişikliği yapmamak birimden memnun olmayı da gösterebilir.

Çizelge 9 da araştırma kapsamına alınan personelin disiplin cezalarına ilişkin ölçüm verilmiştir.

Çizelge 9. Disiplin Cezası

Disiplin Cezası	Sayı	Yüzde
Disiplin Cezası Alanlar	8	4
Disiplin Cezası Alamayanlar	190	96
Toplam	198	100

Araştırmaya katılanların yüzde 96 sı disiplin cezası almamış olup, %4 ü disiplin cezası almıştır. Özellikle emir komuta zinciri ile çalışan emniyet teşkilatında bazı durumlarda adli ya da idari amirler tarafından ceza verilmesi mümkün olabilmektedir. Disiplin soruşturması geçiren personelde öz denetim ya da sosyal sorun çözme sıkıntılarının olması muhtemeldir. Araştırmaya katılan çalışma grubunda disiplin cezası alanların azlığı dikkat çekmektedir.

Çizelge 10 da araştırma kapsamına alınan personelin birim değişiklik düşüncelerine ilişkin ölçüm verilmiştir.

Çizelge 10. Birim Değişikliği Düşüncesi

Birim Değişikliği Düşüncesi	Sayı	Yüzde
Birim Değişikliği Düşünenler	17	8, 5
Birim Değişikliği Düşünmeyenler	181	91, 5
Toplam	198	100

Araştırmaya katılan personelin yüzde 91, 5 i birim değişikliği düşünmemektedir. Katılımcıların %8, 5 i birim değişikliği düşünmektedir. Kurumsal durumlardan kaynaklı olarak bazı personel yer değişikliği isteyebilmektedir. Birim değişikliğinin

sebepleri amir memur çatışması ya da diğer birimlerin hem iş yoğunluğu hem de tazminat ücretlerinin oluşu olarak değerlendirilmektedir.

Çizelge 11 de araştırma kapsamına alınan personelin sigara alışkanlıklarına ilişkin ölçüm verilmiştir.

Çizelge 11. Sigara Alışkanlığı

Sigara Alışkanlığı	Sayı	Yüzde
Sigara Alışkanlığı Olanlar	49	%24, 5
Sigara Alışkanlığı Olmayanlar	149	%75, 5
Toplam	198	100

Araştırmaya katılan personelin %75, 5 inin sigara alışkanlığı bulunmaktadır. Sigara alışkanlığı bir stres faktörü olarak düşünüldüğünden bu unsur soru kağıdına eklenmiştir.

Çizelge 12 de araştırma kapsamına alınan personelin branşlarına ilişkin ölçüm verilmiştir.

Çizelge 12. Branş

Branş	Sayı	Yüzde
Genel	174	87,9
Diğer	24	12,1
Toplam	198	100

Araştırmaya katılan personelin %87,9 u genel hizmet, yüzde 12,1 i diğer branşdadırlar. Diğer branş dağılımı; % 5 Kaçakçılık, %4,5 Bilgi İşlem, %0,5 terörle mücadele, %0,5 trafik, %2 özel hareket, %0,5 koruma, olarak belirlenmiştir.

3.2. Sosyal Sorun Çözme ve Özdenetime İlişkin Bulgular

Çizelge 13 de araştırma kapsamına alınan personelin sosyal sorun çözme ile özdenetim düzeyi verilmiştir.

Çizelge 13. Sosyal Sorun Çözme ve Özdenetim Düzeyi

	Ortalama	Standart Sapma	En Az	En Çok	İstatistik
Biliş	27,80	5,08	16,00	38,00	r=,551** p=,000
Duyuş	31,29	6,61	15,00	40,00	r=,468** p=,000
Davranış	30,26	7,07	5,00	40,00	r=,436** p=,000
Tanı	26,52	6,65	10,00	40,00	r=,461** p=,000
Seçenek	26,53	5,32	12,00	39,00	r=,482** p=,000
Karar	28,45	5,52	9,00	40,00	r=,467**

					p=,000
Çözüm	26,69	5,99	11,00	40,00	r=,488** p=,000
Toplam SSÇE	197,87	34,50	96,00	269,00	r= 0,581 p= 0,00
Özdenetim	40,22	20,69	-17,00	96,00	

Yukarıdaki çizelgede ölçeğin alt seçenek puanlarının tanımlayıcı istatistikleri yer almaktadır. Puanlar en az, en çok, ortalama, standart sapma ve yapılan istatistiksel çözümleme biçiminde özetlenmiştir.

Çalışma grubundaki veriler incelendiğinde Biliş değişkeninin 16 ve 38 arasında değişim gösterdiği ve ortalamasının 27,8 standart sapmasının 5,08 olduğu görülmektedir. Davranış değişkeninin 5 ve 40 arasında değişim gösterdiği ve ortalamasının 30,26 standart sapmasının 7,07 olduğu görülmektedir. Toplam SSÇE değişkeninin 96 ve 269 arasında değişim gösterdiği ve ortalamasının 197,87 standart sapmasının 34,50 olduğu görülmektedir. Özdenetim değişkeninin -17 ve 96 arasında değişim gösterdiği ve ortalamasının 40,22 standart sapmasının 20,69 olduğu görülmektedir.

Ayrıca yapılan korelasyon analizinde polislerde sosyal sorun çözme becerisi ile öz denetim arasında yüksek düzeyde pozitif yönde ilişki bulunmuştur. Özellikle topluma hizmet veren ve insanlarla yoğun iletişim gerektiren meslek mensuplarında, umutsuzluk, tükenmişlik ve depresyon gözlenmektedir (Taşdöven, 2005; Orhan 2006; Özipek 2006; Yıldırım 2007 akt: Dünder, 2008). Ayrıca Dünder, yaptığı araştırmada bireylerin hayatta karşılaştıkları problemleri çözebilmede bireyin umutsuzluk, tükenmişlik ve depresyon durumunun etkili olabileceğini savunmuştur. Afyonkarahisar İl Emniyet Müdürlüğü bünyesinde görev yapan polislerin umutsuzluk düzeyi ile sorun çözme becerilerini inceleyen Dünder, iki değişken arasında ilişki olduğunu vurgulamıştır.

Yukarıda ki çizelgede görüldüğü gibi sosyal sorun çözme becerisi ile öz denetim arasında ilişki bulunduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda buna benzer çalışmalara bakıldığında öz denetim, sosyal sorun çözme becerisi, umutsuzluk düzeyi, depresyon ve tükenmişlik arasında ilişki olabileceği söylenebilir.

Çizelge 14 de araştırma kapsamına alınan personelin cinsiyete göre sosyal sorun çözme ve özdenetim bilgileri verilmiştir.

Çizelge 14. Cinsiyete Göre Sosyal Sorun Çözme ve Özdenetim

	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	İstatistik
Biliş	Erkek	179	27,55	5,07	t =2,376
	Kadın	18	30,50	4,49	p =,018
Duyuş	Erkek	179	31,27	6,71	t =-,448
	Kadın	18	32,00	5,43	p=,655
Davranış	Erkek	179	30,22	7,10	t= -,443
	Kadın	18	31,00	6,92	p=,658
Tanı	Erkek	179	26,58	6,89	t=,382
	Kadın	18	25,94	3,92	p= ,703
Seçenek	Erkek	179	26,66	5,42	t= ,969
	Kadın	18	25,39	4,19	p=,334
Karar	Erkek	179	28,47	5,51	t=,180
	Kadın	18	28,22	5,95	p= ,857
Çözüm	Erkek	179	26,53	5,99	t= 1,215
	Kadın	18	28,33	6,11	p=,226
Toplam SSÇE	Erkek	179	197,65	35,00	t= -,436
	Kadın	18	201,39	30,29	p= ,663
Özdenetim	Erkek	179	40,02	20,00	t= -,657
	Kadın	18	43,39	27,06	p= ,512

Yapılan istatistiksel analiz sonucunda; duyuş, davranış, tanı, seçenek, karar, çözüm, toplam SSE düzeyi ve özdenetim değerleri cinsiyet açısından önemli farklılık göstermezken, biliş değişkeni cinsiyetler arasında istatistiksel olarak pozitif yönde anlamlı derecede farklı bulunmuştur ($p<0.05$).

Araştırma grubundaki erkek ve kadınların değişkenlere göre ayırımına bakıldığında yalnızca Biliş değişkeninde t testi p değeri 0.05'ten kk hesaplanmıştır. Biliş değişkeninde cinsiyetler arası anlamlı bir fark bulunmaktadır.

Duyuş, Davranış, Toplam SSE, zdenetim değişkenlerinde hesaplanan t değerine ve ortalamalar arasındaki farka bakıldığında, her ne kadar istatistiksel olarak anlamlı bir fark hesaplanmamış olsa da kadın polislerin değerlerinin erkeklere göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Çizelgeye bakıldığında kadınların öz denetimlerinin erkek meslektaşlarına göre daha iyi olduğu söylenebilir. Emniyet teşkilatında kadın polis memuru ğrencisi alımı erkeklere nazaran daha azdır. Her sene polis alımlarında kadın aday alımı bütün alımların beşte birini oluşturmaktadır.

2012 yılında PMYO şahsen başvuru yapan erkek aday sayısı 50.741 kişi iken 2013 yılında PMYO şahsen başvuru yapan erkek aday sayısı 48.864 kişi olarak gerçekleşti. 2012 yılında PMYO şahsen başvuru yapan kadın aday sayısı 14.684 kişi iken 2013 yılında PMYO şahsen başvuru yapan kadın aday sayısı 16.806 olarak gerçekleşti. 2013-2014 Eğitim-ğretim döneminde (PMYO) alınacak ğrenci sayısı 6760 erkek ve 250 kadın olarak belirlenmiştir. Belirtilen oranlardan da anlaşılacağı üzere kadın personel alımında erkeklere nazaran ciddi bir sayı azlığı vardır (www.egm.gov.tr, 2013).

Bu durum dolayısıyla başvurularda daha çok eleme yapılması söz konusu olabilmekte ve bu da kadın polislerin istihdam kalitesini arttırdığı düşünülebilir. Bu bağlamda kadın polis mensuplarının daha öz denetimli oldukları ve sosyal sorunlarını rahat çözebildikleri söylenebilir.

Çizelge 15 de araştırma kapsamına alınan personelin yaşa göre sosyal sorun çözme ve özdenetim bilgileri verilmiştir.

Çizelge 15. Yaşa Göre Sosyal Sorun Çözme ve Özdenetim

	Yaş	N	Ortalama	Standart Sapma	İstatistik
Biliş	22-25	51	28,65	4,92	F=,749
	26-30	53	26,98	4,50	p =,560
	31-35	25	27,80	5,08	
	36-40	42	28,02	5,62	
	41- +	27	27,44	5,64	
Duyuş	22-25	51	31,96	6,74	F=,717
	26-30	53	30,02	6,24	p= ,581
	31-35	25	31,92	6,76	
	36-40	42	31,71	6,65	
	41- +	27	31,30	7,00	
Davranış	22-25	51	31,20	5,87	F= ,845
	26-30	53	29,06	7,14	p= ,498
	31-35	25	30,92	7,25	
	36-40	42	30,83	7,96	
	41- +	27	29,33	7,44	
Tanı	22-25	51	27,10	6,72	F=,516
	26-30	53	26,91	7,15	p=,724
	31-35	25	26,88	6,77	
	36-40	42	26,02	5,54	
	41- +	27	25,11	7,20	
	Total	198	26,52	6,65	
Seçenek	22-25	51	27,61	5,90	F=1,178

	26-30	53	26,06	4,98	p=,322
	31-35	25	25,64	5,09	
	36-40	42	27,02	5,47	
	41- +	27	25,44	4,68	
	Total	198	26,53	5,32	
Karar	22-25	51	28,84	5,79	F=,676
	26-30	53	28,36	5,08	p=,609
	31-35	25	28,32	5,81	
	36-40	42	29,10	5,43	
	41- +	27	27,00	5,84	
	Total	198	28,45	5,52	
Çözüm	22-25	51	26,80	6,64	F=,524
	26-30	53	26,13	4,81	p=,718
	31-35	25	25,92	7,23	
	36-40	42	27,71	5,55	
	41- +	27	26,67	6,43	
	Total	198	26,69	5,99	
Toplam SSÇE	22-25	51	202,73	35,45	F=,630
	26-30	53	194,23	30,92	p=,641
	31-35	25	197,40	35,29	
	36-40	42	200,43	36,08	
	41- +	27	192,30	37,07	
	Total	198	197,87	34,50	
Özdenetim	22-25	51	43,25	22,37	F=,755
	26-30	53	38,36	17,43	p=,556
	31-35	25	35,76	24,82	
	36-40	42	40,05	23,45	

	41- +	27	42,56	13,69	
	Total	198	40,22	20,69	

Çizelge incelendiğinde değişkenlerin hiçbirinde yaş gruplarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur. Değişkenlerin puan ortalamaları yaş gruplarına göre değişim göstermemektedir.

Polislerin adaylarının geldikleri sosyal çevrenin farklılıklarının olması yaşamlarının tamamında nasıl davranacakları konusunda etkili olabilmektedir. Bundan dolayı hangi yaşta olursa olsun polis mensuplarının sosyal sorun çözme mekanizmaları ya da özdenetimleri değişmeye uğramayabilir.

Çizelge 16 da araştırma kapsamına alınan personelin medeni duruma göre sosyal sorun çözme ve özdenetim bilgileri verilmiştir.

Çizelge 16. Medeni Duruma Göre Sosyal Sorun Çözme ve Özdenetim

	Medeni Durumu	N	Ortalama	Standart Sapma	İstatistik
Biliş	Hiç evlenmemiş	74	28,04	4,52	t= ,509
	Evli	123	27,66	5,42	p=,611
Duyuş	Hiç evlenmemiş	74	30,93	6,57	t=-,521
	Evli	123	31,44	6,63	p=,603
Davranış	Hiç evlenmemiş	74	30,47	6,56	t=,360
	Evli	123	30,10	7,40	p=,720
Tanı	Hiç evlenmemiş	74	27,09	6,63	t=,985
	Evli	123	26,13	6,67	p=,326
Seçenek	Hiç evlenmemiş	74	27,15	5,43	t=1,323
	Evli	123	26,11	5,25	p=,187
Karar	Hiç evlenmemiş	74	28,77	5,38	t=,666
	Evli	123	28,23	5,63	p=,506

Çözüm	Hiç evlenmemiş	74	26,51	6,44	t=,274
	Evli	123	26,76	5,75	p=,784
Toplam SSÇE	Hiç evlenmemiş	74	199,36	33,88	t=,517
	Evli	123	196,73	35,02	p=,605
Özdenetim	Hiç evlenmemiş	74	40,58	20,28	t=,214
	Evli	123	39,93	21,07	p=,831

Çizelgede de anlaşıldığı üzere medeni duruma göre değişkenler incelendiğinde tüm t testi anlamlılık değerlerinin 0.05'ten büyük olduğu görülmektedir. Medeni duruma göre değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur.

Çizelge 17 de araştırma kapsamına alınan personelin evlilik süresine göre sosyal sorun çözme ve özdenetim bilgileri verilmiştir.

Çizelge 17. Evlilik Süresine Göre Sosyal Sorun Çözme ve Özdenetim

Biliş	r = ,149	p =,100
Duyuş	r = ,114	p=,208
Davranış	r=,145	p=,108
Tanı	r=-,004	p=,965
Seçenek	r=,098	p=,281
Karar	r=,071	p=,435
Çözüm	r=,171	p=,059
Toplam SSÇE	r=,120	p=,188
Özdenetim	r=,159	p=,079

Çizelgede de görüldüğü üzere evlilik süresine göre sosyal sorun çözme ve özdenetim incelendiğinde Pearson korelasyon katsayısı anlamlılık değerlerinin 0.05'ten büyük olduğu görülmektedir. Evlilik süresine göre değişkenler arasında anlamlı bir korelasyon bulunmamaktadır, ancak çözüm ve özdenetim değişkenlerinin p anlamlılık değerleri 0.05'e yakın olduğundan dikkat çekicidir.

Çizelge 18 de araştırma kapsamına alınan personelin rütbeye göre sosyal sorun çözme ve özdenetim bilgileri verilmiştir.

Çizelge 18. Rütbeye Göre Sosyal Sorun Çözme ve Özdenetim

	Rütbe	N	Ortalama	Standart sapma	İstatistik
Biliş	Polis memuru	156	27,88	5,01	t=,462
	Rütbeli polis	42	27,48	5,38	p=,645
Duyuş	Polis memuru	156	31,61	6,53	t=1,299
	Rütbeli polis	42	30,12	6,85	p=,195
Davranış	Polis memuru	156	30,58	6,97	t=1,227
	Rütbeli polis	42	29,07	7,40	p=,221
Tanı	Polis memuru	156	26,54	6,88	t=,100
	Rütbeli polis	42	26,43	5,76	p=,920
Seçenek	Polis memuru	156	26,51	5,15	t=-,096
	Rütbeli polis	42	26,60	5,99	p=,924
Karar	Polis memuru	156	28,53	5,64	t=,405
	Rütbeli polis	42	28,14	5,12	p=,686
Çözüm	Polis memuru	156	26,95	6,14	t=1,186
	Rütbeli polis	42	25,71	5,38	p=,237
Toplam SSÇE	Polis memuru	156	199,03	34,55	t=,914
	Rütbeli polis	42	193,55	34,39	p=,362
Özdenetim	Polis memuru	156	41,78	21,24	t=2,053
	Rütbeli polis	42	34,45	17,53	p=,041

Çizelgede anlaşıldığı gibi rütbeye göre sosyal sorun çözme ve özdenetim düzeylerindeki farklılığa bakıldığında özdenetim hariç diğer değişkenlerin p anlamlılık değerleri 0.05'ten büyüktür. İstatistiksel olarak rütbeli ve rütbesiz çalışanlar arasında özdenetim dışında anlamlı bir ilişki yoktur.

Emniyet teşkilatında kritik kararların alınması yönünde rütbeli personelde daha fazla yük ve buna bağlı olarak da stres olabilmektedir. Özellikle her terfi daha büyük sorumluluk ve beraberinde değişik iş yüklerini de beraberinde getirmektedir. Bu bağlamda rütbelilerde öz denetimin biraz düşük olması söz konusu olabilir. Emniyet teşkilatında terfi bir üst rütbeye çıkma anlamına gelmektedir. Polis memuru personel görev hayatına başladıkları tarih itibarı ile altı hizmet yılını doldurdıklarında terfi alma sınavlarına girebilmektedirler. Polis akademisi mezunu personel ise belli periyotlarla rütbe almaya hak kazanmaktadırlar.

Çizelge 19 da araştırma kapsamına alınan personelin medeni duruma göre sosyal sorun çözme ve özdenetim bilgileri verilmiştir.

Çizelge 19. Günlük Çalışma Süresine Göre Sosyal Sorun Çözme ve Özdenetim

	İstatistik	
Biliş	$r = ,068$	$p = ,342$
Duyuş	$r = ,018$	$p = ,804$
Davranış	$r = ,042$	$p = ,557$
Tanı	$r = ,092$	$p = ,200$
Seçenek	$r = ,084$	$p = ,240$
Karar	$r = ,058$	$p = ,419$
Çözüm	$r = ,096$	$p = ,177$
Toplam SSÇE	$r = ,091$	$p = ,203$
Özdenetim	$r = ,166^*$	$p = ,019$

Günlük çalışma süresine göre sosyal sorun çözme ve özdenetim incelendiğinde Pearson korelasyon katsayısı anlamlılık değerlerinin 0.05'ten büyük olduğu görülmektedir. Yalnızca özdenetim değişkeninde p değeri 0.05'ten küçüktür. Günlük çalışma süresi ile sosyal sorun çözme ve özdenetim arasında istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon %95 güven düzeyinde vardır.

Uykusuzluk ve düzensiz vardiya emniyet teşkilatı çalışanlarının verimliliğini etkilediği gibi davranış bozukluklarına da neden olduğu ve biyolojik bozuklukları da

beraberinde getirdiği konularına daha önceki bölümlerde değinilmişti. Görevi gereği düzensiz vardiya ve uzun mesai saatlerinde çalışan personelin dikkatlerini görevleri gereği toplamaları gerekmektedir. Personelin davranışlarını toplamaya yönelik konsantre olmaları çalışanların özdenetimlerini etkileyebilir.

Çizelge 20 de araştırma kapsamına alınan personelin birim değişikliğine göre sosyal sorun çözme ve özdenetim bilgileri verilmiştir.

Çizelge 20. Birim Değişikliği Yapma Durumuna Göre Sosyal Sorun Çözme ve Özdenetim

	Birim değişikliği	N	Ortalama	Standart Sapma	İstatistik
Biliş	Evet	108	28,01	5,27	$r=,640$
	Hayır	90	27,54	4,86	$p=,523$
Duyuş	Evet	108	31,69	6,56	$r=,936$
	Hayır	90	30,81	6,67	$p=,350$
Davranış	Evet	108	30,86	7,14	$r=1,319$
	Hayır	90	29,53	6,95	$p=,189$
Tanı	Evet	108	26,69	6,76	$r=,382$
	Hayır	90	26,32	6,54	$p=,703$
Seçenek	Evet	108	26,14	5,74	$r=-1,120$
	Hayır	90	26,99	4,77	$p=,264$
Karar	Evet	108	28,56	5,87	$r=,321$
	Hayır	90	28,31	5,10	$p=,748$
Çözüm	Evet	108	27,30	5,87	$r=1,573$
	Hayır	90	25,96	6,09	$p=,117$
Toplam SSÇE	Evet	108	199,25	35,26	$r=,616$
	Hayır	90	196,21	33,70	$p=,539$
Özdenetim	Evet	108	41,40	21,56	$r=,876$
	Hayır	90	38,81	19,62	$p=,382$

Birim değişikliği yapan ve yapmayan bireylerin biliş, duyuş, davranış, tanı, seçenek, karar, çözüm ve özdenetim değerleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0.05$). Başka bir deyişle bu değerler kişilerin birim değişikliğinden bağımsızdır, birim değişikliği yapmak ile bu değerler arasında anlamlı bir fark yoktur.

Çizelge 21 de araştırma kapsamına alınan personelin disiplin cezası alma durumuna göre sosyal sorun çözme ve özdenetim bilgileri verilmiştir.

Çizelge 21. Disiplin Cezası Alma Durumuna Göre Sosyal Sorun özme ve Özdenetim

	Disiplin cezası	N	Ortalama	Standart sapma	İstatistik
Biliş	Evet	5	26,40	7,23	$t=-,623$
	Hayır	193	27,83	5,03	$p=,534$
Duyuş	Evet	5	28,80	6,14	$t=-,854$
	Hayır	193	31,36	6,62	$p=,394$
Davranış	Evet	5	27,80	12,95	$t=-,787$
	Hayır	193	30,32	6,90	$p=,432$
Tanı	Evet	5	19,80	6,38	$t=-2,314$
	Hayır	193	26,69	6,58	$p=,022$
Seçenek	Evet	5	23,80	6,02	$t=-1,161$
	Hayır	193	26,60	5,30	$p=,247$
Karar	Evet	5	24,00	9,00	$t=-1,837$
	Hayır	193	28,56	5,39	$p=,068$
özüm	Evet	5	23,80	5,54	$t=-1,091$
	Hayır	193	26,76	6,00	$p=,276$
Toplam SSE	Evet	5	174,40	49,56	$t=-1,546$
	Hayır	193	198,48	34,00	$p=,124$
Özdenetim	Evet	5	31,60	10,26	$t=-,944$
	Hayır	193	40,45	20,86	$p=,346$

Disiplin cezası alan ve almayan bireylerin biliş, duyuş, davranış, tanı, seçenek, karar, çözüm ve özdenetim değerleri %95 güvenle Bağımsız iki örnek t Testi ile karşılaştırılmıştır. Disiplin cezası alanların sayısı 30 dan azdır. Disiplin cezası alan personelin tanı ve karar seçeneklerinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Disiplin cezası olan kişilerin daha çok sorgulayıcı olması tanılama ve karar seçeneklerini etkileyebilmektedir.

Çizelge 22 de birim değişikliği isteme durumuna göre sosyal sorun çözme ve özdenetim bilgileri verilmiştir.

Çizelge 22. Birim Değişikliği İsteme Durumuna Göre Sosyal Sorun Çözme ve Özdenetim

	Birim değişikliği isteme	N	Ortalama	Standart sapma	İstatistik
Biliş	Evet	17	29,29	4,79	t=1,273
	Hayır	181	27,66	5,09	p=,205
Duyuş	Evet	17	32,12	6,77	t=,537
	Hayır	181	31,22	6,61	p=,592
Davranış	Evet	17	30,47	7,62	t=,130
	Hayır	181	30,24	7,04	p=,897
Tanı	Evet	17	28,82	7,13	t=1,499
	Hayır	181	26,30	6,58	p=,136
Seçenek	Evet	17	27,94	6,35	t=1,148
	Hayır	181	26,39	5,22	p=,252
Karar	Evet	17	30,12	5,30	t=1,306
	Hayır	181	28,29	5,53	p=,193
Çözüm	Evet	17	28,12	6,32	t=1,029
	Hayır	181	26,55	5,96	p=,305
Toplam SSÇE	Evet	17	206,88	34,94	t=1,127
	Hayır	181	197,02	34,44	p=,261
Özdenetim	Evet	17	39,35	22,88	t=,181
	Hayır	181	40,30	20,54	p=,857

Birim değişikliği isteme durumuna göre değişkenlerin ortalamaları arasındaki fark incelendiğinde tüm değişenler için hesaplanan p değerleri %95 güven düzeyi için istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğunu göstermemektedir.

Birim değişikliği isteyen ve istemeyen bireylerin biliş, duyuş, davranış, tanı, seçenek, karar, çözüm ve özdenetim değerleri %95 güvenle bağımsız iki örnek t Testi ile karşılaştırıldığı için herhangi bir yorum yapılamadı çünkü birim değişikliği isteyenlerin sayısı 30 dan azdır. 17 kişi birim değişikliği istemiştir.

Çizelge 23 de sigara alışkanlığı durumuna göre sosyal sorun çözme ve özdenetim bilgileri verilmiştir.

Çizelge 23.Sigara Alışkanlığı Olma Durumuna Göre Sosyal Sorun Çözme ve Özdenetim

	Sigara	N	Ortalama	Standart sapma	İstatistik
Biliş	Evet	49	27,12	5,75	$r=-1,087$
	Hayır	148	28,03	4,85	$p=,278$
Duyuş	Evet	49	30,16	6,62	$r=-1,364$
	Hayır	148	31,65	6,60	$p=,174$
Davranış	Evet	49	30,08	7,68	$r=-,184$
	Hayır	148	30,30	6,90	$p=,854$
Tanı	Evet	49	25,43	7,84	$r=-1,259$
	Hayır	148	26,80	6,14	$p=,210$
Seçenek	Evet	49	25,27	6,01	$r=-1,861$
	Hayır	148	26,88	4,99	$p=,064$
Karar	Evet	49	27,35	6,07	$r=-1,572$
	Hayır	148	28,77	5,29	$p=,118$
Çözüm	Evet	49	26,08	5,72	$r=-,766$
	Hayır	148	26,84	6,08	$p=,445$
Toplam SSÇE	Evet	49	191,49	36,33	$r=-1,452$
	Hayır	148	199,72	33,72	$p=,148$
Özdenetim	Evet	49	36,76	21,10	$r=-1,322$

	Sigara	N	Ortalama	Standart sapma	İstatistik
Biliş	Evet	49	27,12	5,75	$r=-1,087$
	Hayır	148	28,03	4,85	$p=,278$
Duyuş	Evet	49	30,16	6,62	$r=-1,364$
	Hayır	148	31,65	6,60	$p=,174$
Davranış	Evet	49	30,08	7,68	$r=-,184$
	Hayır	148	30,30	6,90	$p=,854$
Tanı	Evet	49	25,43	7,84	$r=-1,259$
	Hayır	148	26,80	6,14	$p=,210$
Seçenek	Evet	49	25,27	6,01	$r=-1,861$
	Hayır	148	26,88	4,99	$p=,064$
Karar	Evet	49	27,35	6,07	$r=-1,572$
	Hayır	148	28,77	5,29	$p=,118$
Çözüm	Evet	49	26,08	5,72	$r=-,766$
	Hayır	148	26,84	6,08	$p=,445$
Toplam SSÇE	Evet	49	191,49	36,33	$r=-1,452$
	Hayır	148	199,72	33,72	$p=,148$
Özdenetim	Evet	49	36,76	21,10	$r=-1,322$
	Hayır	148	41,26	20,52	$p=,188$

Sigara kullanma durumuna göre değişkenlerin ortalamaları arasındaki fark incelendiğinde tüm değişkenler için hesaplanan p değerleri %95 güven düzeyi için istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğunu göstermemektedir. Ancak, seçenek değişkenine bakıldığında p değerinin 0.064 olarak hesaplandığı görülmektedir, bu değişken dikkat çekmektedir.

Çizelge 24 de branş durumuna göre sosyal sorun çözme ve özdenetim bilgileri verilmiştir.

Çizelge. 24 Branşa Göre Sosyal Sorun Çözme ve Özdenetim Durumu

	Branş grup	N	Ortalama	Standart Sapma	İstatistik
Biliş	Genel	174	27,80	5,15	$r=,006$
	Diğer	24	27,79	4,59	$p=,995$
Duyuş	Genel	174	31,03	6,74	$r=-1,486$
	Diğer	24	33,17	5,30	$p=,139$
Davranış	Genel	174	30,13	7,05	$r=-,671$
	Diğer	24	31,17	7,26	$p=,503$
Tanı	Genel	174	26,57	6,77	$r=,277$
	Diğer	24	26,17	5,85	$p=,782$
Seçenek	Genel	174	26,55	5,28	$r=,188$
	Diğer	24	26,33	5,74	$p=,851$
Karar	Genel	174	28,37	5,53	$r=-,520$
	Diğer	24	29,00	5,56	$p=,604$
Çözüm	Genel	174	26,61	6,12	$r=-,490$
	Diğer	24	27,25	5,04	$p=,625$
Toplam SSÇE	Genel	174	197,45	34,97	$r=-,454$
	Diğer	24	200,88	31,43	$p=,650$
Özdenetim	Genel	174	40,76	21,46	$r=,993$
	Diğer	24	36,29	13,58	$p=,322$

Branşa göre değişkenlerin ortalamaları arasındaki fark incelendiğinde tüm değişkenler için hesaplanan p değerleri %95 güven düzeyi için istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğunu göstermemektedir.

4.TARTIŞMA

Polis teşkilatlarının örgütsel yapısı, stres faktörleri, çalışma saatleri, hiyerarşik düzenlemesi göz önünde bulundurulduğunda yapılan işten memnuniyet duyma, verimli çalışma ve psikolojik faktörlerin ön planda olduğu anlaşılmaktadır. Özellikle stres faktörlerinden ve yapılan işin kritikliğinden dolayı hem polis teşkilatı mensupları hem de aileleri mesleğin olumsuz yanlarından etkilenebilmektedir.

Polisler, diğer insanların yüzleşmek durumunda olmadıkları ve hemen tamamı mesleklerinden kaynaklanan birçok gerginleştirici faktörler ile baş etmek durumunda kaldıkları için çok daha yüksek seviye stresle mücadele etmek zorundadırlar (Cooper vd., 1982 Akt: Sever ve Cinoğlu, 2010).

Mesai saati ve vardiya belirsizliklerinden kaynaklanan biyolojik problemler, şiddet eylemlerinde ve hassas ruh hali gerektirecek görevlerde çalışma polislerde ciddi davranış bozukluklarına neden olabilmektedir.

Polis sorunları bölümünde de ele alındığı gibi birçok konuda sorunlar yaşayan polis teşkilatı mensupları, bu sorunların beraberinde getirdiği yıpranma ile davranış bozuklukları yaşayabilmektedir. Her ne kadar sosyal sorun çözme becerisi ve özdenetim unsurlarının üzerinde durulsa da tükenmişlik, iş doyumu gibi yan unsurların da etkisinin olduğu yadsınamaz bir gerçektir. Bu bağlamda polislerin davranışlarında çeşitli olumsuzlukların davranış biçimlerini etkilediği söylenebilir. Polisin bu durumlardan etkilenmesi çevresindekileri de etkileyeceği anlamına gelebilir. Özellikle polis mensubu ailesine bu durumlardan oluşabilecek olumsuzlukları yansıtabilecektir.

Polislerin günlük hayatta yaşadıkları olaylar kendilerinde çeşitli izlerde bırakabilmektedir. Asayiş olaylarında çalışan ve çeşitli güvenliği tehlikeye sokucu olaylarla yüz yüze gelen polisler bu durumdan etkilenmekte ve bunların sonuçlarında oluşan travmaları güvenlik ve koruyuculuk unsurları ile birlikte kendi yaşamlarına da yansıtabilmektedirler. Görevi ve yapısı gereği koruyucu olan polisler, ailelerinin ve yakınlarının da aynı tehlikeye maruz kalabileceği düşüncesi ile çeşitli kısıtlamalara gidebilir. Bunun sonucunda polislerde aşırı kontrol etme ve koruyuculuk oluşabilir.

Genel hizmet statüsü dışında birçok polis branşından söz etmek mümkündür. Genel hizmet branşı, uzmanlık gerektirmeyecek diğer birimlerde görevlendirilen polislerdir. Polis branşları uzmanlık alanlarına göre değişmektedir. Bunları tekrar gözden geçirirsek; kriminal, bando, patlayıcı madde, muhabere, trafik, havacılık, toplum destekli polis, özel harekât, terörle mücadele, bilgi işlem, istihbarat, tanık koruma, kurbağa adam, kaçakçılık ve organize suçlarla mücadele, bilişim suçları belli başlı polis branşlarıdır.

Polis branşlarının değinildiği üzere kendine özgü uzmanlık alanları vardır. Branşlar konusunda uzman personelin uygun eğitimi alması ile oluşturulur. Her ne kadar isim olarak kolay görünen branşlar var ise de yapılan iş, risk, tehdit, çalışma süreleri bakımından ciddi iş yükü olan branşlardan bahsetmekte mümkündür. Bundan dolayı branştan kaynaklanan kontrol bozukluklarından söz etmekte mümkün olabilir.

Branş görevleri hariç polislerin yerine getirdiği birçok görev vardır. Bunları; kamu düzeninin sağlanması ve sürdürülmesi, kanunların uygulanması, suç olaylarının önlenmesi, suç olaylarının aydınlatılması, suçluların yakalanması, mahkemelerin hazırlık soruşturmalarına yardım etmek, temel hakların korunması ve kollanması, fiziki tehlikede olanlara ve acil yardım isteyenlere yardım edilmesi, trafiğin düzenlenmesi ve yol güvenliğinin sağlanması, komşulara, arkadaşlar ve aileler arasındaki günlük anlaşmazlıkların çözülmesi, toplumda genel bir güvenlik duygusunun sağlanması ve sürdürülmesi, sivil düzenin ve yönetimin korunup geliştirilmesi, yönetimle halk arasında uygun bir düzenleyici, birleştirici ve geliştirici rol oynaması, yabancılarla ilgili vize, oturma izni ve araştırmalar yapılması, kamu hizmetine yeni alınacak kimselerle ilgili verilerin toplanması, pasaport verilmesi, sürücü kurslarını başarı ile bitirenlere sürücü belgesi verilmesi, devlet büyüklerinin korunması olarak özetlenebilir.

Polis teşkilatı mensuplarında ele alınması gereken en önemli konulardan birisi de polisin sosyalleşmesi ya da polisin sosyalizasyonudur. Sosyalizasyon; bir organizasyonda bireylerin bir işlevi görmesi için gerekli olan normları ve rolleri öğrenme süreci olarak ifade edilebilir. Başka bir ifadeyle bir toplum tarafından

yaratılan değerlerin insanlar tarafından öğrenilmesi sürecidir (Sinha vd, 1999: 1 Akt: Tekin, 2011).

Sosyalizasyon sürecinde eski davranışlardan sıyrılmak ve yeni iletişim kurulacak kitlenin odak noktalarının ve dinamiklerinin temel alınarak yeni davranış biçimleri sergileyerek daha iyi hizmet verme amacı önemlidir.

Sosyalizasyon süreci, eski tutum değer ve davranışların terk edilerek, yerine yenilerinin kazanılması, örgüt amaçlarını başarmak için gereken araçların, görevsel sorumlulukların, örgütsel norm ve değerlerin öğrenilmesini kapsar. Burada önemli olan bireysel değerleri örgütsel değerleri bağdaştırmak için yapılacak değişimin derecesidir. Örgütün temel değerleriyle uyumlu olmayı kabul eden ve harekete geçen insanların, toplum ya da organizasyonu tehdit eden durumlara sempati duyma olasılığı azdır. Değerler yaratıcılığı bütün kademelerde sahiplenme duygusunu teşvik ederek verimsiz işleri belirlemeyi ve elimine etmeyi sağlar (Hellriegel, vd.; 1999; 105 Akt: Tekin, 2011).

Bu bağlamda özellikle polis teşkilatında eğitim daha önemli bir hal almaktadır. Çeşitli sosyal ortamlardan gelen polis mensuplarının eğitilmesi, karşılaşacakları zorluklar ile ilgili bilgi verilmesi sosyalizasyon sürecinde büyük rol oynamaktadır. Polis mensuplarının meslek ve özel yaşamlarındaki davranışlarını biçimlendirmede sosyalleşme sürecinin kullanılması çalışanların bağlılığını ve hizmet kalitesini arttırmada yardımcı olacaktır.

Türk Polisi'ndeki sosyalleşme sürecine bakıldığında bu sürecin dört değişik biçimde gerçekleştiğini söylemek olanaklıdır: ilki, yatılı okul sisteminin yarattığı “öğrencilik dönemindeki sosyalleşme; ikincisi, aynı ortamda çalışmak ve aynı işleri yapıyor olmanın sonucunda ortaya çıkan “ iş yaşamındaki sosyalleşme”; üçüncüsü, iş saatleri dışında gerçekleşmesine rağmen yine de mesleki açıdan sosyalleşmeyi sağlayan “sosyal yaşam ve sosyalleşme” ve dördüncüsü ise, daha çok amir-yönetici kesimlerde bulunanların siyasilerle girilen ilişki sonucunda meydana gelen “siyasal ilişkiler ve sosyalleşme” dir (Çağlar, 2010). Görüldüğü üzere birçok süreçten geçen teşkilat mensupları için sosyalizasyon durumu çeşitli aşamalar içermektedir. Doğal olarak sosyal sorun çözme şekillerinde çevreye ve bulundukları popülasyona göre de

değişiklik gösterebilecektir. Başarısız sosyalizasyon süreci araştırmada incelenen özdenetim ve sosyal sorunları çözme becerilerini de etkileyebilecektir.

Araştırmada Emniyet Genel Müdürlüğü merkez teşkilatı bünyesinde bulunan emniyet mensuplarının özdenetim ve sosyal sorun çözme becerileri arasındaki ilişki incelenmiş ve iki yüz gönüllü personele ölçekler uygulanmıştır. Personel seçiminde rütbe ayırımı gözetilmemiştir. Araştırma sonuçlarına bakıldığında rütbe dağılımının sonucu etkilemediği gözlemlenmiştir. Şöyle ki hiyerarşik bir yapısı olan emniyet teşkilatında rütbe farkı ne olursa olsun yıpranma ve sorumluluk söz konusu olabilmektedir. Karar alma mekanizmasında her ne kadar rütbeli personel sorumluluk altında olsa da görev takibi ve sürekliliği bütün personel için geçerlidir. Bu bağlamda araştırmada rütbelere arası belirgin bir farkın bulunmaması normal olarak değerlendirilebilir.

Araştırmaya katılan personelin en az lisans mezunu olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda polislerin büyük kısmının en az lisans mezunu olduğunu söylemek mümkün olabilmektedir. Eğitim kısmında polis akademisinin dört yıllık örgün eğitim verdiğini ve buradan mezun olan personelin emniyet teşkilatında yönetici sınıfını oluşturduğu belirtilmişti. Bunun haricinde teşkilatın ihtiyaç duyduğu memur rütbesindeki personeli iki yolla temin ettiğine değinilmişti. Polis meslek yüksek okulları lise mezunu olan ve üniversite sınavından belli puan alan adayların sınav ve mülakatla seçildiği okul tipidir. Buradan mezun olan polisler iki yıllık polis yüksek okullarından mezun olurlar. Ancak bazı durumlar için (emeklilik farkı, komiserlik sınavı vb.) dört yıllık üniversite şartı getirilmiştir. Bundan dolayı polis memurları mezuniyetlerinden hemen sonra açık öğretime kayıt olarak üniversite işlemlerini bu şekilde halletmektedirler. Diğer bir polis memuru istihdam yolu olan polis meslek eğitim merkezlerinden mezun olanlar zaten dört yıllık fakülte mezunları olduğu için böyle bir duruma ihtiyaç duymamaktadırlar. Bu durum emniyet teşkilatında önceki nesle göre daha çok eğitilmiş personelin olduğunu göstermektedir.

Eğitim seviyesinin yüksek olmasının sosyalizasyonu daha kolay sağlayacağı üzerinde durulmuştu. Bu bağlamda eğitim seviyesinin yüksekliğinin davranış biçimlerini etkilediği söylenebilir. Her ne kadar araştırmada yer almasa da literatürler

ışığında eğitim ile sosyal sorun çözme ve özdenetim arasında bir ilişki olduğunu söylemek mümkündür.

İş memnuniyetinin olması önemlidir. Yapılan araştırmada birim değişikliği düşünmeyenlerin oranı % 91,5 olarak belirlenmiştir. Buradan da anlaşıldığı üzere iş memnuniyetinin yüksek olduğu anlaşılmaktadır. İş memnuniyetinin olmaması polisin davranış biçimlerini etkilemektedir. Bu bağlamda polis çalışma şartlarının iyileştirilmesi ve iş memnuniyetinin sağlanması büyük önem taşımaktadır.

Özdenetim ve sosyal soru çözme becerisi ile cinsiyet ve yaş arasında herhangi bir anlamlı ilişki saptanamamıştır. Araştırmaya katılan personelin %90, 5 i erkek olup, katılımcıların yoğunlukta bulunduğu yaş ortalaması 26-35 aralığındadır.

Araştırmadaki önemli noktalardan biri de sosyal sorun çözme becerileri alt ölçekleri (biliş, duyuş, davranış, karar ve çözüm) ile özdenetim arasında %99 oranında ilişki bulunduğunun tespit edilmesidir. Bu bağlamda sosyal sorun çözme becerisi ile özdenetim arasında doğrudan bir ilişki olduğu söylenebilir. Her meslek grubunda olduğu gibi çalışanlar bazı iş hayatında yaşadıklarını özel hayatlarına da aktarabilirler. Polislik mesleğinin ağır koşullarda ve imkânlarda icra edildiği düşünüldüğünde özdenetim ve sosyal sorun çözme becerisi gelişmiş mensupların olaylara bakış açısı genişleyeceği gibi kendi hayatlarında olan davranış biçimleri de gelişebilecektir.

Genel bir değerlendirme yapacak olursak, polis teşkilatı mensupları üzerinde yapılan araştırmada sosyal sorun çözme becerisi ile özdenetim arasında doğrudan bir ilişki bulunmuştur. Özdenetim ve sosyal sorun çözme becerisi puan ortalamaları yapılan araştırma ile elde edilmiş, en yüksek değerler en düşük değerler tabloda gösterilmiştir. Araştırmada en yüksek puana ulaşan mensuplar olduğu gibi en düşük puan alan mensuplarında olduğu gözlemlenmiştir. Özdenetim ile ilgili veriler incelendiğinde düşük seviyede eksi puanlar alındığı gözlemlenmiş, yüksek puan alan mensuplarında olduğu belirlenmiştir. Emniyet çalışanlarında belirli bir nedene ya da koşula bağlı olarak ölçeklerde farklılık gözlemlenmemiştir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1 Sonuç

Günümüzde, teknoloji ve diğer alanlarda baş döndürücü bir hız yaşanırken buna bağlı olarak suç oranları ve suç çeşitleri de artmaya başlamıştır. Suçun artması ve düzenin bozulması durumlarında polislerden kamu düzenini korumaları ve toplumsal güvenliği sağlaması beklenmektedir. Görevi gereği bir sorumluluğu bulunan polisin, uygun olmayan koşullarda çalışması, görev sürelerinin belirsiz ve uzun olması ve daha sayılabilecek birçok durumdan dolayı polis mensupları davranış bozuklukları sergileyebilmekte ve bunları sosyal yaşamlarına ve ailelerine yansıtabilmektedirler. Emniyet Genel Müdürlüğü merkez teşkilatı bünyesinde görev yapan polis çalışanlarının sosyal sorun çözme beceri ile özdenetimleri arasındaki ilişkiyi inceleyen bu çalışmadan aşağıda sıralanan sonuçlar çıkarılabilir:

1. Polis çalışanlarında sosyal sorun çözme ile özdenetim becerisi arasında pozitif yönde ilişki bulunmuştur.
2. Polis çalışanlarında kadın cinsiyetinde olan kişilerin özdenetim seviyeleri erkeklere göre üst seviyededir.
3. Polis çalışanlarında yaş, sosyal sorun çözme ve özdenetim arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.
4. Polis çalışanlarında medeni durum, sosyal sorun çözme becerisi ve özdenetim arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.
5. Polis çalışanlarında rütbe, sosyal sorun çözme becerisi ve özdenetim arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.
6. Polis çalışanlarında günlük çalışma süresi, sosyal sorun çözme becerisi ve özdenetim arasında istatistiksel olarak ilişki vardır. Polis çalışanlarının günlük çalışma süresi arttıkça özdenetimleri artmaktadır.

7. Polis çalışanlarında birim değişikliği yapma durumu, sosyal sorun çözme ve özdenetim arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.
8. Polis çalışanlarında disiplin cezası alma, sosyal sorun çözme ve özdenetim arasında anlamlı bir ilişki tanı ve karar alt ölçeklerinde bulunmuştur.
9. Polis çalışanlarında birim değişikliği yapma durumu, sosyal sorun çözme ve özdenetim arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.
10. Polis çalışanlarında sigara alışkanlığı olma durumu, sosyal sorun çözme ve özdenetim arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.
11. Polis çalışanlarında branş, sosyal sorun çözme ve özdenetim arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

5.2. Öneriler

Polis çalışanlarının sosyal sorun çözme becerisi ve özdenetimleri ile ilgili sorunlarını en aza indirmek ve karşılaşılan sorunları çözmek amacıyla aşağıda belirlenen öneriler geliştirilmiştir:

1. Araştırma bulgularında günlük çalışma saatlerinin uzunluğunun ve düzensizliğinin özdenetime olumsuz yönde etki yaptığına değinilmişti. Özellikle yoğun iş temposundan dolayı kendisine ve ailesine zaman ayıramayan polis mensuplarının zamanla aile sorunlarından bir haber olması, diğer yandan kendisi ile ilgilenememesi ve bu durumun kendisine sosyal ve sağlık boyutlarında geri dönmesi olağandır. Bu bağlamda polis çalışanlarına aile danışmanlığı verilerek zaman planlaması konusunda çalışmaların yapılması gerekir.
2. Polisin yaşadığı zor ve travmatik durumların kendisine ve ailesine olan tutum ve davranışlarını değiştirebileceğine daha öncede değinilmişti. Bu bağlamda kritik branşlarda bulunan polise psiko-sosyal destek verilmesi ve polis sosyal hizmetinin insan kaynakları yönetimine eklenmesi gerekmektedir.

3. Günlerini üzerinde ağır tertibat ve malzemelerle görevini yerine getirmekte olan, görevleri gereği günlerce işte kalan ve ailesiyle iletişim kuramayan, çeşitli ahlak dışı olaylara yakından şahit olan hatta görevleri gereği çocuk istismarı videoları izleyen, günlerce dağda kalarak özel operasyonları yürütmesi gereken polislerden söz etmek mümkündür. Bu bağlamda branş temel eğitimleri verilirken verilecek eğitim müfredatında branşları gereği karşılaşılabilecekleri olaylara karşı tedbir almaları konusunda ön bilgilendirme yapılmalı, karşılaştıkları psikolojik bunalım, kontrol bozukluğu yada sorun çözmede yaşayabilecekleri zorluklar karşısında yardım alabilecekleri birimler bildirilmelidir.

4. Polisler görevli oldukları süre içerisinde çoğu zaman sanık, mağdur, şikâyetçi, tanık gibi bir suçun taraflarını oluşturan kişilerle karşılaşmakta ve çoğu zaman olaylara fiziksel olarak müdahale etmek, duygusal ve zihinsel olarak olaya karışmak durumunda kalmaktadırlar. Bunların tamamına bakıldığında polislerde özdenetim ve sosyal sorun çözme becerisinin de bazı durumlar bakımından zayıf olduğu söylenebilir. Şöyle ki yaşadığı tecrübeleri bir şekilde yaşamına aktaran polis mensupları daha korumacı olur ve güvenliklerini arttırmak için ailede çeşitli kurallar uygulayabilir. Örneğin bir metro durağında tecavüz ve taciz vakası ile karşılaşan polis ailesinde yada yakınında ki kişilere bu durak hakkında uyarılarda bulunabilir hatta yasaklar koyabilir. Polis mensubu kişi durumun ahlaki boyutunu aile bireylerine açıklamada sıkıntılar yaşayabileceği için bu durumda çeşitli çatışmalar yaşanabilmesi muhtemeldir. Bu bağlamda polislere hem karşılaşılabilecekleri profillerle hem de ailesi ile ilgili iletişim becerileri kazandırılması gerekmektedir. İletişim becerileri Emniyet Genel Müdürlüğü ders müfredatlarında bulunmaktadır. Polislere eğitim verilirken daha çok vakalar üzerinden yaşanmış olaylar üzerinden gidilmesi gerekmektedir.

5. Toplum ve kamu güveninin sağlanması, toplumda olan insanların güvenli ve huzurlu bir şekilde can ve mal güvenliğinin yerine getirilmesi kanun ve toplum yapısı olarak polislerin görevidir. Tabii ki gelişen ve değişen dünya da çalışma hayatları da çeşitli şekilde etkilenmektedirler. Emniyet teşkilatı da bu değişimlerden en çok etkilenen kurumların başında gelmektedir. Burada ki değişimden kast edilen en önemli durum suç ve suçlu profillerinin değişmesi ve buna göre polisin de

eğitiminin dinamik ve güncellenebilir olması gerektiğidir. Suç ve suçluyla mücadelede bilgi güncellemesi yapılan polisin neyle karşı karşıya olduğu ve bunun sonucunda poliste nasıl pozitif ve negatif etkiler getirebileceği güncelleme eğitimlerinde verilmesi gereken bir husustur. Söz konusu suç ve suçluların takibi ya da bunlara müdahalesi çok uzun çalışma saatleri, iller arası seyahatler, travma yaratacak görüntüler ve zorlukları beraberinde getirebilir. Bundan dolayı bu tür vakalarda çalışan polisler destek verilmesi gerekmektedir.

6. Polisler hazırlık eğitimleri verilmesi gerekmektedir. Her ne kadar emniyet teşkilatında ki birimlerde alıştırma eğitimleri olsa da görevin poliste bırakacağı etkiler ve başa çıkma yolları ile ilgili ayrıntılı araştırma geliştirme ve eğitim verilmesi gerekmektedir. Emniyet teşkilatında birim branşları olduğunu ve hazırlanan temel eğitim kurslarında sonra branşa aktarma işlemlerinin yapıldığına daha öncede değinilmişti. Bazı branşlar iş yükü ve yapılan işin stresi gereği polis davranışlarında bozukluklara neden olabilmektedir. Bu bağlamda ilgili branşın insan kaynakları yönetiminin, stratejik araştırma ve geliştirme yaparak branşa alacağı personel için profil çizmesi, yapılacak olan mülakatlarda görevin getirdiği zorluklara haiz olabilecek personelin seçimini yapması gerekir. Personeli seçerken uygun ölçme değerlendirme araçlarını kullanması, belli sıklıklarla bu araçları tekrar uygulayarak durum tespiti yapmaları gerekir. Özdenetim ve sosyal sorun çözme becerisi ölçekleri bu tür ölçme değerlendirmelerde kullanılabilir. Özellikle yoğun iş yükü ve stresi olan branşlarda bunlar kullanılabilir. Bunların çıktılarında geliştirilecek olan baş etme mekanizmalarının temel eğitimleri konularak polislerin donatılması sağlanmalıdır. Bu şekilde polislerin kontrol mekanizmaları ve problem çözme süreçleri hızlanacağı gibi karşılaşılabilecekleri durumlarla ilgili çözüm yolları geliştirebileceklerdir.

7. Polislerin görev yaptıkları birimlere göre sahip olmaları gereken bilgi, beceri ve davranışlar saptanarak polislik mesleğinin standartları oluşturulmalıdır. Karakolda görev yapan personelin hangi görev ve hangi hizmetleri hangi koşullar altında yerine getireceği meslek standardında açık ve net bir biçimde belirtilmelidir. Böylece hem polisten beklenen rol ve işlevler, hem de mesleğin standardında açık ve net biçimde belirlenmiş olacak, ayrıca hangi branşta olursa olsun personel görevini tam bilecek ve teşkilata daha verimli hale gelecektir. Belirlenen mesleki standartlara polislerin ne

düzeyde sahip oldukları ve bunu ne derecede geliştirdikleri sürekli bir biçimde izlenmeli ve saptanan eksiklikler hizmet içi eğitim ve destekler sayesinde giderilmelidir.

8. Çeşitli kültürlerden ve çevrelerden gelen polisin adaptasyon süreçlerinin olabileceği bir gerçektir. Bu bağlamda polislerin dinamik toplumda kendi sorunlarını da çözmesi için yine sorun çözme becerilerinin kazandırılması gerekmektedir. Sosyalleşme sürecinde de eğitimin olması gerektiği yadsınamaz bir gerçektir. Bu bağlamda tayin olgusu olan polislerin kültürel çevre değişimlerinde de sosyalleşme sürecinden geçirilmesi ve buna göre eğitim verilmesi şarttır.

9. Psikolojik danışma ve rehberlik büroları ile sosyal hizmet birimlerinin polis davranışları ile ilgili daha derinlemesine çalışmaları ve organize olmaları gerekmektedir. Söz konusu branşlarda sosyal sorun çözme ve özdenetim ölçümlerinin yapılarak branşlara göre müdahale planlaması yapılması, görülen lüzum olursa da personel politikası olarak mikro, mezzo ve makro düzeyde müdahale ve proje becerileri kazanmalıdır.

10. Özellikle kadın polis çalışanlarının öz denetimlerinin daha olumlu olduğu sonuçlardan anlaşılmıştır. Yine de çocuk, aile ve eş rollerini de sürdürmeye çalışan kadın polis memurlarının izin konusunda esnetilmesi ve bununla ilgili aileyi dengede tutacak gerekli düzenlemeler yapılmalıdır. Polis amirlerine bu konuda farkındalık yaratıcı insan kaynakları eğitimi verilmelidir.

ÖZET

Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatı'nda Çalışan Polis Teşkilatı Mensuplarında Öz Denetim Ve Sosyal Sorun Çözme Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Bu çalışmanın amacı polislerin öz denetimleri ile sosyal sorun çözme becerileri arasında ilişki olup olmadığının incelenmesidir. Bu amacın yanı sıra, polislerin yaş, eğitim, rütbe vb özelliklerine göre öz denetimleri ile sosyal sorun çözme becerileri arasında farklılıklar olup olmadığı da araştırılmıştır. Araştırmada, Duyan ve Gelbal tarafından geçerlilik güvenilirliği Türkiye şartlarına göre uygulanmış Sosyal Sorun Çöze Envanteri ve Duyan, Gelbal, Gülden tarafından geçerlilik güvenilirliği Türkiye şartlarına göre uygulanmış Özdenetim Ölçeği ve belirleyici sosyo demografik özelliklerin olduğu soru kağıdı kullanılmıştır. Polis, Öz Denetim ve Sosyal Sorun Çözme Becerisi kavramları ile ilgili olarak literatür taraması yapılmıştır.

Araştırma Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatından görev yapan ve değişik branşlarda bulunan 200 personel üzerinde yapılmıştır. Soru kağıtları personele dağıtılarak doldurulması istenmiştir. Toplanan veriler SPSS programında işlenerek bulgular elde edilmiştir.

Elde edilen bulgulara göre Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatında görev yapan polislerde Sosyal Sorun Çözme Becerisi ile Öz Denetimleri arasında ilişki olduğu belirlenmiştir. Kadın polislerde özdenetimin erkeklere nazaran daha yüksek olduğu elde edilen bulgular arasındadır. Ele alınan diğer değişkenlere göre herhangi bir fark ya da ilişki bulunamamıştır. Polislerin uzun çalışma saatleri, teşkilata seçilmeleri, memur amir ilişkisi bakımından çeşitli çözümleyici politikalara ihtiyaç duydukları kanısına varılmıştır.

Anahtar Sözcükler: , Öz Denetim, Polis, Sosyal Sorun Çözme Becerisi,

SUMMARY

The Study on relation between Social Problem Solving Skills and Self-control on police officers in Turkish National Police, Center Headquarter Department

The aim of this study was to relation between Social Problem Solving Skills and Self-control on police officers in Turkish National Police, Center Headquarter Department. Also studied Police officers Social Problem Solving Skills and Self-control and socio demographic quantities. Social Problem Solving Inventory – reliabilited and validited by Duyan and Gelbal-, Self Control Inventory - reliabilited and validited by Güliden,Duyan and Gelbal- and question shet are used in research. Firstly wide spread literature seaching has been done about police, social problem solving skills and self control issues.

The study appllied on 200 police officers who working and have different branches in Turkish National Police, Center Headquarter Department. Question sheets handed out those officers for fill them. Findings were obtained by processing the collected data in SPSS.

According to the findings there is a relation between social problem solving skills and self control on police officers. Woman police officers have high self control than mans. When look at the other samples (rank, education,age, smoking or etc.) are not found any relation with them.

Because of long workin hours, recruit systems, relation between chief-officer or etc. Problems need best political solutation for police officers.

Key Words: Police, Self Control, Social Problem Solving,

KAYNAKLAR

AYDIN, A. H., (2003), Polisin Güncel Sorunları: Bir Neden - Sonuç Analizi, Polis Bilimleri Dergisi , (5:3-4), Ankara

ALTUNDAŞ, O., (2000), Poliste İş Stresi ve İş Tatmini, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

APK, (1997), Polisin Asli Görevi Dışında Mütalaa Edilen Görevleri, Polis Dergisi (11: 13-16)

ASLANTAŞ, A., (2001), Emniyet Teşkilatında Stres Kaynakları ve Yönetimi (Nevşehir Uygulaması), Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

BAYCAN, Cihangir, (2005), “Polis Memurları Rütbe Yükselme Sistemi” Polis Bilimleri Dergisi, (2:51-68)

BİNGHAM, A. (1983). Çocuklarda problem çözme yeteneklerinin geliştirilmesi. Çev.: Dr. A. Ferhan Oğuzkan, Dördüncü Baskı, MEB Basımevi, İstanbul.

CHANG C. Edward, D’ZURİLLA Thomas J. , SANNA Lawrence j., (2006), SOCIAL PROBLEM SOLVING Theory, Research, and Training, American Psychological Association, Washington, DC

ÇAĞLAR, A., (2010) Türk Polisi’nde Sosyalleşme, Ankara

ÇAM, S. ve ÇAKIR M., 2008, İsmail, Polislerde İş Stresi Algısının Kişisel Ve Göreve Bağlı Bazı Değişkenlere Göre Karşılaştırılması, Polis Bilimleri Dergisi (10 :3) , Ankara

DURSUN, Z. ve ÜRK, R. ,(2000), Polisin Eğitim Sorunu, 21. Yüzyılda Polisin Eğitimi Sempozyumu, Ankara

Çevrim içi : (<http://en.wikipedia.org/wiki/Problem>).

Çevirim içi: (<http://www2.maxwell.syr.edu/plegal/TIPS/sp.html>)

Çevrim içi: (www.egm.gov.tr)

DUYAN, V. ve GELBAL, S., (2008), Sosyal Sorun Çözme Envanteri'nin Türkçeye Uyarlama Çalışması, Ankara

DUYAN, V., (2010), Sosyal Hizmet: Temelleri, Yaklaşımları, Müdahale Yöntemleri, Ankara

DUYAN, V., GÜLDEN, Ç., GELBAL, S, (2012). Öz-Denetim Ölçeği - ÖDÖ: Güvenirlilik Ve Geçerlik Çalışması. Ankara

DÜNDAR S., (2008), Polislerin Umutsuzluk Düzeyi İle Problem Çözme Becerisi Arasında ki İlişkinin İncelenmesi, Polis Bilimleri Dergisi (10:77-92), Ankara.

ELLIOTT, R. T, (1999), Social Problem-Solving Abilities and Adjustment to Recent-Onset Spinal Cord Injury, Department of Physical Medicine and Rehabilitation University of Alabama at Birmingham

EMNİYET GENEL MÜDÜRLÜĞÜ, Trafik Araştırma Merkezi, (1999), Stres Tarama Çalışması, Ankara: Başbakanlık Basımevi.

EREN, Murat Erkan, (2001), İstanbul Emniyet Müdürlüğü TEM. Sb. Md. Personelinin Stres Kaynakları, Belirtileri ve Stresle Basa Çıkma Yöntemleri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

GÜL Z. ve DELİCE M., 2011, Polis Meslek Stresi ve Stres Azaltma/Stresle Başa Çıkma Programları: Eşlerle İlişkileri Üzerine Etkileri, Polis Bilimleri Dergisi (13: 3), 2011

İŞIKHAN, V., (2004). Çalışma Hayatında Stres ve Basa Çıkma Yolları, Ankara: Sandal Yayınları.

İÇİŞLERİ BAKANLIĞI, Emniyet Genel Müdürlüğü, Eğitim Dairesi Başkanlığı, (2003), Türk Polis Eğitim Sistemi, Ankara

İMİRLİOĞLU, İ., (2007), “Emniyet Teşkilatı ve Stres”, Çağın Polisi Dergisi, Ekim Sayısı, 70, (E.T.28.12.2009) <http://www.caginpolsi.com.tr/70/14-15-16-17.htm>

KARASAR, N., (1984). Bilimsel Araştırma Metodu. Ankara: Hacetepe Taş Kitapçılık.

KÖSE Y. ve AKDOĞAN H., (2012), Polislerin İş Tatmininde Terfi Sistemleri Ve Rütbenin Rolü Üzerine Bir Meta Analiz, Polis Bilimleri Dergisi (14: 2) , Ankara

NATHAN A. F, SUSAN D. (2004), Calkins The Development of Self-Control of Emotion: Intrinsic and Extrinsic Influences, Plenum Publishing Corporation.

POLİS VAZİFE SELAHİYAT KANUNU: Resmi Gazete No:3201 Kanun Tarihi :4.6.1937

SEVER M., CİNOĞLU H., 2010, Amerikan Polisinde İş Stresinden Kaynaklanan Aile İçi Şiddet Olaylarının Sosyolojik ve İstatiksel Analizi, Polis Bilimleri Dergisi (12: 1), Ankara

SERİN O., SERİN BULUT N. ve SAYGILI G., (2010) İlköğretim Düzeyindeki Çocuklar İçin Problem Çözme Envanterinin Geliştirilmesi, Giresun

ŞAHİN, A.,(2000), Polisin Aile Yönetiminde Uyum ve Sevgi Dili, Ankara

ŞEKER B. D. ve ZIRHLIOĞLU G., (2009), Van Emniyet Müdürlüğü Kadrosunda Çalışan Polislerin Tükenmişlik, İş Doyumu Ve Yasam Doyumları Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi, Polis Bilimleri Dergisi (11 :4) , Ankara

YALÇIN N. N., (1990), İntihar ve Polis, Ankara

TAŞDEMİR M., (2007), Polis İntiharlarının Sosyal Yönleri, İstanbul

YILMAZ A. ve DEMİRCİ M. K., (2002) Polis- Halk İlişkilerini Vatandaşların Değerlendirmesi Üzerine Bir Araştırma, Ankara

TANSEL B., (2010), Emniyet Teşkilatında Kritik Görev Yapan Personelin Psikolojik Sağlığını Korumaya Yönelik Stres Boşalım Programını İçeren Bir Model Önerisi, Mersin

TAŞDÖVEN, H., 2005, Polislerin Tükenmişlik Düzeylerinin Çalıştıkları Birimleri Açısından İncelenmesi, Polis Bilimleri Dergisi Cilt: 7(3), Ankara

TEKİN, M., ÖZGENER, Ş., BEDÜK, Ö., İNCE, M., OKTAY, E., (2000), Polisin Sosyalleşme Süreci ve Karaman İlinde Bir Araştırma, Ankara

ÜLSEVER, C., (2003), “Polislerin Hal-i Pürmelali”, İstanbul

YILMAN, M., 2010, Polisin Sosyalleşme Süreci, Ankara

EKLER

EK-1 SORU KAĞIDI

Değerli Emniyet Genel Müdürlüğü personeli,

Sosyal sorun çözme becerileri ve öz-denetim ile ilgili olarak oluşturduğumuz anket formunu samimi olarak doldurmanız rica olunur. Anket formunun üzerine herhangi bir isim ya da numara yazma zorunluluğu bulunmamakla beraber, toplanılacak bilgiler gizlilik esası doğrultusunda değerlendirilecektir. Katılımınız için teşekkür ederim.

Araştırmacı

1. BÖLÜM

1.Cinsiyet

E () K ()

2.Yaş ()

3.Medeni Durum

Evli () Bekar () Diğer

4.Evlilik süresi

1.1-3 yıl (), 2.4-5 yıl(),3.6-8 yıl (), 4. 8-10 yıl (), 5. 11 ve üstü yıl ()

5.Rütbe

.....

6.Eğitim Durumu

.....

7.Günlük Çalışma Süresi

.....

8.Birim değişikliği yaptınız mı?

Evet () Hayır ()

9.Disiplin cezası aldınız mı?

Evet () Hayır ()

10.Biriminizi değiştirmeyi düşünüyor musunuz?

Evet () Hayır ()

11. Sigara alışkanlığınız var mı?

Evet () Hayır ()

12. Branşınız

.....

2. BÖLÜM

Aşağıda belirtilen ifadelerin yanında yer alan sütuna, belirtilen ifadelerin size uyma derecesini belirten rakamı yazınız.

Bana tamamen uyuyor +3, Bana çoğunlukla uyuyor +2, Bana biraz uyuyor +1

Bana biraz uymuyor -1, Bana çoğunlukla uymuyor -2, Bana tamamen uymuyor -3

	1. Sıkıcı bir iş yaptığımda, işin daha az sıkıcı olan yanlarını ve işi bitirdiğimde elde edeceğim ödülü düşünürüm.
	2. Beni endişelendiren bir şey yapmak zorunda olduğumda, işi yaparken endişemin nasıl üstesinden geleceğimi gözümde canlandırmaya çalışırım.
	3. Düşünme şeklimi değiştirerek, çoğu zaman neredeyse her şeye ilişkin duygularımı da değiştirebilirim.
	4. Dışarıdan yardım almaksızın, sinirlilik, öfke ve gerginliğimin üstesinden gelebilmem çoğu zaman zordur.
	5. Moralim bozuk olduğunda güzel şeyler düşünmeye çalışırım.
	6. Yaptığım hataları düşünmekten kendimi alamam.
	7. Zor bir problemle karşılaştığımda, onu sistematik bir şekilde ele almaya çalışırım.
	8. Biri bana baskı yaptığında, yapmam gereken şeyi genellikle daha kısa sürede yaparım.
	9. Zor bir karar vermem gerektiğinde tüm verilere sahip olsam dahi karar vermeyi ertelemeyi tercih ederim.
	10. Okuduğum şeye odaklanmakta zorluk yaşadığımda, konsantrasyonumu artırmanın yollarını ararım.
	11. Çalışmayı planladığımda, işimle ilgisi olmayan her şeyi ortadan kaldırırım.
	12. Kötü bir alışkanlıktan kurtulamaya çalışırken, öncelikle bu alışkanlığa sahip olma nedenlerimi bulmaya çalışırım.
	13. Tatsız bir düşünce canımı sıktığında, güzel şeyler düşünmeye çalışırım.
	14. Günde iki paket sigara içiyor olsaydım, sigarayı bırakmak için dışarıdan yardım almaya ihtiyaç duyardım.

	15. Moralim bozuk olduğunda ruh halimin değişmesi için neşeli davranmaya çalışırım.
	16. Yanımda sakinleştirici olsa gergin ve sinirli olduğumda bir tane alırdım.
	17. Moralim bozuk olduğunda sevdiğim şeylerle meşgul olmaya çalışırım.
	18. Hoşlanmadığım işleri hemen yapabilecek durumda olsam bile onları erteleme eğilimindeyimdir.
	19. Bazı kötü alışkanlıklarımdan kurtulmak için dışarıdan yardım almaya ihtiyaç duyarım.
	20. Kendimi işe veremediğimde ve işi yapmakta zorlandığımda, kendimi işe vermenin yollarını ararım.
	21. Kendimi kötü hissetmeme sebep olsa bile olası tüm felaketleri düşünmekten kendimi alamam.
	22. Sevdiğim şeyleri yapmaya başlamadan önce yapmak zorunda olduğum işi bitirmeyi tercih ederim.
	23. Bir yerim ağrıdığında onu düşünmemeye çalışırım.
	24. Kötü bir alışkanlığımın üstesinden gelmeyi başardığımda kendime olan saygım artar.
	25. Başarısızlığa eşlik eden kötü duygulardan kurtulmak için çoğu zaman kendime bunun feci bir şey olmadığını ve bir şeyler yapabileceğimi söylerim.
	26. Düşünmeden hareket ettiğimi hissettiğimde kendime durmamı ve onunla ilgili bir şey yapmadan önce düşünmemi söylerim.
	27. Birine aşırı derecede sinirlendiğimde bile yapacaklarımı dikkatlice düşünürüm.
	28. Karar vermem gerektiğinde, çabuk ve içimden geldiği gibi karar vermek yerine genellikle farklı seçenekler ararım.
	29. Genellikle yapmam gereken daha acil şeyler olduğunda bile önce yapmayı sevdiğim şeyi yaparım.
	30. Önemli bir toplantıya geç kalmamın kaçınılmaz olduğunu fark ettiğimde, kendime sakin olmamı söylerim.
	31. Bir yerim ağrıdığında, düşüncelerimi başka yöne çevirmeye çalışırım.
	32. Yapmam gereken birkaç şey olduğunda genellikle işlerimi planlarım.
	33. Param azaldığında ilerde daha dikkatli bütçe yapmak için tüm harcamalarımı kaydetmeye karar veririm.

	34. Bir işe konsantre olmakta zorluk yaşırsam onu küçük parçalara bölerim.
	35. Çoğu zaman beni rahatsız eden tatsız düşüncelerin üstesinden gelemem.
	36. Acıktığımda ve yemek yeme fırsatım olmadığında, düşüncelerimi midemden başka bir yere yönlendirmeye ya da tok olduğumu hayal etmeye çalışırım.

3. BÖLÜM

Aşağıda günlük yaşamda sorunlarla karşılaştıklarında insanların düşünebileceği, hissedebileceği ve davranabileceği kimi ifadeler yer almaktadır. Sizin ya da sevdiklerinizin mutluluğunu büyük ölçüde etkileyebilecek sağlık, aile üyeleriyle çatışma, okul ya da işteki performansınızla ilgili önemli sorunlardan söz ediyoruz. Lütfen her bir ifadeyi okuyun ve sizin için aşağıda belirtilen rakamlardan en doğru olduğuna inandığınız rakamı seçiniz. İfade edilen durumlarla karşılaştığınızda genellikle ne düşündüğünüzü, ne hissettiğinizi ve nasıl davrandığınızı göz önünde bulundurarak, uygun seçeneği rakamların yanındaki parantez içine yazınız.

0 = Benim için kesinlikle doğru değil

3 = Benim için oldukça doğru

1 = Benim için çok az doğru

4 = Benim için kesinlikle doğru

2 = Benim için orta düzeyde doğru

No	Seç	İfade
1	()	Bir sorunu kısa sürede ve pek fazla çaba harcamadan çözemediğimde, aptal ya da yetersiz olduğumu düşünme eğilimindeyim.
2	()	Çözmem gereken bir sorunum olduğunda, yaptığım şeylerden biri, sorun hakkında sahip olduğum tüm bilgileri incelemek ve neyin en uygun veya önemli olduğuna karar vermeye çalışmaktır.
3	()	Sorunlarımı çözmek için çaba harcamak yerine, onlar hakkında endişelenerek daha fazla zaman harcarım.
4	()	Çözmem gereken önemli bir sorunum olduğunda, genellikle kendimi tehdit edilmiş hisseder ve korkarım.
5	()	Karar verirken, genellikle farklı seçenekleri yeteri kadar dikkatli bir şekilde değerlendirmem ve karşılaştırmam.
6	()	Bir sorunum olduğunda, bunun bir çözümü olduğundan sıklıkla kuşku duyarım.
7	()	Bir sorun için en iyi çözümün ne olduğuna karar verirken, her bir seçeneğin diğer insanların morali üzerindeki olası etkisini dikkate almada genellikle başarısız olurum.

8	()	Bir soruna çözüm bulmaya çalıştığım da, çoğunlukla bir dizi olası çözüm üzerinde düşünür ve daha iyi bir çözüm için farklı çözümleri bütünleştirmeye çalışırım.
9	()	Önemli bir karar vermem gerektiğinde genellikle kendimi sinirli hissederim ve kendimden emin değilimdir.
10	()	Bir sorunu çözmek için ilk çabalarım boşa çıktığında, genellikle ısrar eder ve kolayca vazgeçmezsem, en sonunda iyi bir çözüm bulabileceğimi düşünürüm.
11	()	Bir sorunu çözmeye teşebbüs ettiğimde genellikle akla gelen ilk fikre göre hareket ederim.
12	()	Bir sorunum olduğunda, genellikle bunun bir çözümü olduğuna inanırım.
13	()	Büyük, karmaşık bir sorunla karşılaştığımda, genellikle onu bir kerede çözebileceğim daha küçük sorunlara bölmek için çaba harcarım.
14	()	Bir soruna çözüm bulduktan sonra, ortaya çıkan sonuçla, çözüme karar verdiğimde öngördüğüm sonucu karşılaştırmak için genellikle zaman harcamam.
15	()	Sorunları kendim çözmeye çalışmadan önce, genellikle kendiliğinden çözülüp çözülmediğini görmek için beklerim.
16	()	Çözmem gereken bir sorunum olduğunda, yaptığım şeylerden biri durumu analiz etmek ve beni isteğimden alıkoyan engelleri belirlemeye çalışmaktır.

0 = Benim için kesinlikle doğru değil

3 = Benim için oldukça doğru

1 = Benim için çok az doğru

4 = Benim için kesinlikle doğru

2 = Benim için orta düzeyde doğru

17	()	Bir sorunu çözmek için ilk çabalarım boşa çıktığında, çok öfkelenir ve hüsrana uğrarım.
18	()	Zor bir sorunla karşılaştığımda, ne kadar sıkı çalışırsam çalışayım, onu kendi kendime çözebileceğimden sıklıkla şüphe duyarım.
19	()	Soruna ilişkin çözümlerimi uyguladıktan sonra, sonuçlarımdan genellikle memnun olurum.
20	()	Bir sorunu çözmeye çalışmadan önce, genellikle sorunun çözülmesi gereken daha önemli bir başka sorundan kaynaklanıp kaynaklanmadığını belirlemeye çalışırım.
21	()	Yaşamımda bir sorun ortaya çıktığında, genellikle mümkün olduğu kadar onu çözmeye çalışmayı sonraya ertelerim.
22	()	Bir soruna çözüm bulduktan sonra, sonuçların tümünü değerlendirmek için genellikle zaman harcamam.
23	()	Yaşamımdaki sorunlarla uğraşmaktan kaçınmak için genellikle yolumu değiştiririm.
24	()	Zor sorunlar beni altüst eder.
25	()	Bir sorun için en iyi çözümün ne olduğuna karar vermeye çalışırken, her bir eylem seçeneğini gerçekleştirmenin genel sonuçlarını tahmin etmeye çalışırım.
26	()	Onlardan kaçınmaya çalışmak yerine, genellikle sorunlarımla doğrudan yüzleşirim.
27	()	Bir sorunu çözmeye çalıştığımda, sıklıkla yaratıcı olmaya ve orijinal ya da geleneksel olmayan çözümler bulmaya çalışırım.
28	()	Bir sorunu çözmeye teşebbüs ettiğimde, genellikle akla gelen ilk iyi fikirle yola çıkarım.
29	()	Bir soruna çözüm bulmaya çalıştığımda, genellikle bir dizi olası çözüm düşünür, sonra da bunların üzerinden gider, daha iyi bir çözüm oluşturmak için farklı çözümlerin bu duruma nasıl aktarılabilirliğini düşünürüm.
30	()	Bir sorun için olası çözümler düşünmeye çalıştığımda, genellikle çok fazla seçenek üretemem.
31	()	Sorunlarla yüzleşmek ve onlarla uğraşmaya zorlanmak yerine genellikle kaçınmayı tercih ederim.
32	()	Karar verirken, genellikle her bir olası eylemin kısa vadeli sonuçlarını değil aynı zamanda uzun vadeli sonuçlarını da dikkate alırım.

33	()	Bir soruna çözüm bulduktan sonra, genellikle neyin doğru neyin yanlış gittiğini analiz etmeye çalışırım.
34	()	Bir soruna çözüm bulmaya çalıştığımda, sorunu ele almak için, genellikle mümkün olduğu ölçüde farklı seçenekler düşünmeye çalışırım.
35	()	Bir soruna çözüm bulduktan sonra, genellikle duygularımı inceler ve onların daha iyiye doğru ne kadar değiştiklerini değerlendiririm.
36	()	Bir soruna çözüm getirmeden önce başarı şansımı artırmak için sıklıkla bulduğum çözümü uygular ya da prova ederim.
37	()	Zor bir sorunla karşılaştığımda, yeteri kadar sıkı çalışırsam, genellikle bu sorunu kendi kendime çözebileceğime inanırım.

0 = Benim için kesinlikle doğru değil

3 = Benim için oldukça doğru

1 = Benim için çok az doğru

4 = Benim için kesinlikle doğru

2 = Benim için orta düzeyde doğru

38	()	Çözmek gereken bir sorunun olduğunda, ilk yaptığım şeylerden biri, sorun hakkında mümkün olduğu kadar çok veri toplamaktır.
39	()	Bir sorunu çözmeye çalışmadan önce, sıklıkla bu sorunun daha büyük, daha önemli bir sorunun parçası olup olmadığını anlamaya çalışırım.
40	()	Sorunları çözmeyi genellikle bir şey yapabilmek için çok geç olana kadar ertelerim.
41	()	Bir sorunu çözmeye çalışmadan önce, genellikle sorunun benim ya da sevdiğimlerin iyiliği için ne kadar önemli olduğunu belirlemek üzere durumu değerlendiririm.
42	()	Sorunlarımdan kaçmak için harcadığım zamanın onları çözmek için harcadığım zamandan daha fazla olduğunu düşünüyorum.
43	()	Bir sorunu çözmeye çalıştığımda, sıklıkla kendimi açıkça düşünemeyecek kadar altüst hissederim.
44	()	Bir sorun için çözüm düşünmeye başlamadan önce, genellikle tam olarak neyi başarmak istediğimi açık hale getiren spesifik bir amaç oluştururum.

45	()	Bir sorun için en iyi çözümün ne olduğuna karar vermeye çalıştığımda, genellikle her bir çözüm seçeneğinin artı ve eksilerini değerlendirmek için zaman ayırmam.
46	()	Bir sorun için bulduğum çözümün sonucu tatmin edici değilse, genellikle neyin yanlış gittiğini bulmaya çalışır ve ardından yeniden denerim.
47	()	Zor bir sorun üzerinde çalıştığımda, öylesine altüst olurum ki, sıklıkla kendimi şaşkın ve aklı karışmış hissederim.
48	()	Yaşamımdaki sorunları çözmek zorunda olmaktan nefret ediyorum.
49	()	Bir soruna çözüm bulduktan sonra, genellikle durumun daha iyiye doğru değişip değişmediğini mümkün olduğu ölçüde dikkatli bir şekilde değerlendirmeye çalışırım.
50	()	Sorunları çözerken, genellikle serinkanlı, sakin ve kendine hâkim kalabilirim.
51	()	Bir sorunum olduğunda, genellikle onu bir sorun olarak değil de, olumlu yönde yararlanılacak, bir fırsat olarak görmeye çalışırım.
52	()	Bir sorunu çözmeye çalıştığımda, genellikle aklıma daha başka bir fikir gelmeyinceye kadar olabildiğince çok alternatif çözümler düşünürüm.
53	()	Bir sorun için en iyi çözümün ne olduğuna karar vermeye çalıştığımda, genellikle her bir çözüm seçeneğinin sonuçlarını tartmaya ve birbirleriyle karşılaştırmaya çalışırım.
54	()	Çözmem gereken önemli bir sorunum olduğunda, sıklıkla bunalır ve hareket edemeyecek hale gelirim.
55	()	Sorunlara ilişkin çözümlerim, genellikle sorun çözme amaçlarıma ulaşmada başarılıdır.
56	()	Zor bir sorunla karşılaştığımda, genellikle sorundan kaçınmaya ya da onu çözmek için bir başkasından yardım almaya çalışırım.
57	()	Bir sorun için en iyi çözümün ne olduğuna karar vermeye çalıştığımda, genellikle her bir alternatif eylemin kişisel duygularım üzerindeki etkisini değerlendiririm.
58	()	Çözmem gereken bir sorunum olduğunda, yaptığım şeylerden biri çevremdeki hangi dışsal etmenlerin soruna katkı verebileceğini incelemektir.

0 = Benim için kesinlikle doğru değil

3 = Benim için oldukça doğru

1 = Benim için çok az doğru

4 = Benim için kesinlikle doğru

2 = Benim için orta düzeyde doğru

59	()	Yaşamımda bir sorun ortaya çıktığında, genellikle kendimi buna neden olmakla suçlarım.
60	()	Karar verirken, genellikle her bir seçeneğin sonuçları hakkında çok fazla düşünmeksizin duygularımla hareket ederim.
61	()	Karar verirken, seçenekleri değerlendirmek ve karşılaştırmak için genellikle sistematik bir yöntem kullanırım.
62	()	Bir soruna çözüm bulmaya çalıştığımda, amacımın ne olduğunu her zaman aklımda tutmaya çalışırım.
63	()	Bir sorunu çözmek için ilk çabalarım başarısız olunca, genellikle vazgeçmem gerektiğini ve yardım aramam gerektiğini düşünürüm.
64	()	Olumsuz duygulara sahip olduğumda, bu duygulara neden olabilecek sorunu bulmaya çalışmak yerine, o ruh halimi sürdürmeye eğilimim vardır.
65	()	Bir soruna çözüm bulmaya çalıştığımda, soruna mümkün olduğu kadar farklı açılardan yaklaşımaya çalışırım.
66	()	Bir sorunu anlamakta güçlük çektiğimde, genellikle onu açığa kavuşturmaya yardımcı olacak daha spesifik ve somut bilgi elde etmeye çalışırım.

67	()	Bir sorunum olduğunda, sorunu başarılı bir şekilde çözememem durumunda yaşayacağım zarar ve kayıp üzerinde durma eğilimim vardır.
68	()	Bir sorunu çözmek için ilk çabalarım boşa çıktığında, cesareti kırılmış ve depresif hissetme eğilimim vardır.
69	()	Uyguladığım bir çözüm, sorunumu tatmin edici bir şekilde çözemediğinde, bunun neden işe yaramadığını incelemek için zaman ayırmam.
70	()	İş karar vermeye geldiğinde, fazla düşünmeden hareket ettiğimi düşünüyorum.

Teşekkürler

EK-2 ARAŞTIRMA ONAYI

T.C.
İÇİŞLERİ BAKANLIĞI
Emniyet Genel Müdürlüğü

Sayı : B.05.1.EGM.0.72.34231 (31936)
Konu : Akademik Araştırma.

.../05/2012

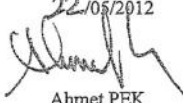
GENEL MÜDÜRLÜK MAKAMINA

Tanık Koruma Dairesi Başkanlığında görevli 293772 sicil sayılı Komiser / Sosyal Hizmet Uzmanı Mustafa KARATAŞ, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsünde yapmakta olduğu yüksek lisans eğitimi kapsamında "Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatında Çalışan Polislerin Sosyal Sorun Çözme Becerileri ile Öz Denetimleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" isimli çalışmayı gönüllülük esasına dayalı olarak uygulama talebinde bulunmaktadır.

Adı geçen personelin belirtilen çalışmayı Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatında çalışan 200 civarında personele uygulayabilmesi hususunu onaylarınıza arz ederim.


Metin VAROL
Eğitim Dairesi Başkanı
1. Sınıf Emniyet Müdürü

Uygun Görüşle Arz Ederim.

22/05/2012

Ahmet PEK
Emniyet Genel Müdür Yardımcısı
1. Sınıf Emniyet Müdürü

OLUR

22/05/2012

Mehmet KILIÇLAR
Vali
Emniyet Genel Müdürü

Mehmet KILIÇLAR
Vali
Emniyet Genel Müdürü

V. D. D. D. D.
18.06.12.



ÖZGEÇMİŞ

I- Bireysel Bilgiler

Adı: Mustafa

Soyadı: Karataş

Doğum yeri ve tarihi: Çorum-11.03.1983

Uyruğu: Türkiye Cumhuriyeti

Medeni durumu: Bekar

Askerlik durumu: Yaptı

İletişim adresi ve telefonu: Güzaltan Sokak No: 10/10 Maltepe Ankara – 0505 858 22 07

II- Eğitimi (tarih sırasına göre yeniden eskiye doğru)

Hacettepe Üniversitesi İktisadi İdari Bölümler Fakültesi Sosyal Hizmetler Bölümü
(2007)

Yabancı dili: İngilizce

III- Ünvanları (tarih sırasına göre eskiden yeniye doğru)

-

IV- Mesleki Deneyimi

Emniyet Genel Müdürlüğü 2007-2013

V- Üye Olduğu Bilimsel Kuruluşlar

-

VI- Bilimsel İlgi Alanları

-

VII- Bilimsel Etkinlikleri

-

VIII- Diğer Bilgiler

-