

**STRES YÖNETİMİNİN ÖNEMİ VE ÇEVİK KUVVET PERSONELİNİN STRES
KAYNAKLARININ TEŞHİSİ VE ORTADAN KALDIRILMASINA İLİŞKİN
NİĞDE İLİNDE BİR ARAŞTIRMA***

Selen DOĞAN⁽¹⁾
Murat TÜRK⁽²⁾

ABSTRACT

Stress, which has an impact on the performance of the individual and group, is one of the most important and serious problems facing the field of management. The present day experts, therefore, emphasize the importance of making a cost benefit analysis of the stress situation at any level. In this study, the sources and the results of stress are examined by conducting a questionnaire survey on police force in Niğde Police Station. The founding of this study tend to suggest the existance of the modern aproach on conflict in Police Force sampled in this study.

1. GİRİŞ

Stres(gerilim), davranış bilimleri ve örgütsel davranış literatüründe çeşitli araştırmalara temel teşkil etmiş ve hala yoğun şekilde incelenen disiplinlerarası bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireysel ve örgütsel performansı önemli derecede etkileyen ve çağın hastalığı haline gelmiş olan stres, günümüzde işgörenlerin başarı düzeyini etkileyen önemli bir olgudur. Zira, İngiltere’de 1987 yılında yapılan bir araştırmaya göre, stres nedeni ile meydana gelen işgücü kaybının, grevde boşa geçen süredeki işgücü kaybının 10 katı olduğu ortaya çıkmıştır(Öztürk, 1993: 113-114). Yabancı kaynaklı bir kelime olan stres, endüstrileşen her toplumun hemen tanıştığı önemli psikolojik kavramlardan birisidir. “Stres” Latince’den türemiş ve İngilizce’de kullanılan bir terimdir. “Stres” Latince’de “Esricitia”, eski Fransızca’da “Estrece” kelimelerinden gelmektedir(Ergülen, 1998: 68).

⁽¹⁾ Yrd. Doç.Dr., Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı Öğretim Üyesi

⁽²⁾ Yrd. Doç.Dr., Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı Öğretim Üyesi

* (Araştırmaya katkılarından dolayı Niğde Çevik Kuvvet Şube Müdürü Mehmet Emin CİVAN’a ve araştırmaya katılan Niğde Çevik Kuvvet Personeli’ne teşekkür ederiz)

Yaşadığımız yüzyılda insanlar, hangi işi yaparlarsa yapsınlar, yaşamlarının büyük bir bölümünü, kendi yeteneklerini ve sınırlarını zorlayarak sürdürmektedirler. İçinde bulunduğumuz zaman insanlara öteki yüzyıllarla ölçülemeyecek oranda bir hareketlilik ve hız kazandırmış, bu ise insanların sürekli bir yarış ve değişim içerisinde yaşamlarını sürdürmelerine neden olmuştur. Birey, ister kamu ister özel kesim örgütünün üyesi olarak yaşamını kazansın veya bir örgüte doğrudan doğruya bağımlı olmaksızın hizmet sunsun, stres kavramı ile tanışması kaçınılmaz olmuştur(Yıldırım, 1995: 181).

Çalışmada da, öncelikle kişiler ve işletmeler için büyük bir önem arzeden stresin ne anlama geldiği ve önemine, stres kaynakları ve strese kişilerin verebileceği tepkilerin neler olduğuna, A ve B kişilik özelliklerine göre stres tiplerinin neler olduğuna ve son olarak da stresin kişi ve organizasyon üzerindeki etkilerine değinilmiştir. Çalışmanın son bölümünde ise, Niğde ilinde çevik kuvvet polislerinin stres kaynaklarının teşhis edilmesi üzerine bir araştırmaya yer verilerek, stresle mücadele etme yolunda birtakım öneriler geliştirilmeye çalışılmıştır.

2. STRES KAVRAMI VE ÖNEMİ

Stres kavramı Batı toplumlarında da bilimsel anlamını kazanmadan, yani kullanıldığı disiplinlerde hangi durumları tanımladığının sınırları henüz çizilmeden, günlük konuşmalarda kullanılır hale gelmiştir. Stres kavramı, 1936'da Hans Selye tarafından gerçekleştirilen araştırmalar sayesinde literatüre kazandırılmıştır. Günümüzde insan, fiziksel ve ruhsal açıdan daha fazla tehdit altındadır. Stres, insanların hastalanmasına, iş hayatında ise verimlilik azalışlarına yol açan, bu nedenle de işletme yöneticilerinin özenle üzerinde durması gereken bir kavramdır(Akat vd., 1994: 345). Stresin literatürdeki çeşitli tanımlarına kısaca bir göz atılacak olursa:

* Stresin öncüsü olarak tanınan Hans Selye stresi "insan vücudunun herhangi bir isteme verdiği, özgül olmayan karşılık" olarak tanımlamaktadır. Lazarus ise, psikolojik açıdan stres'i "insan ve hayvanlarda sıkıntı veren bir sonuç yaratan ve davranışları da etkileyen bir olay" olarak nitelendirmektedir(Özkalp, 1989: 143).

* Bechr ve Newman, iş stresini "kişilerde meydana gelen ve onları normal faaliyetlerinden sapmaya zorlayan değişik durum" olarak nitelendirmekte ve stresi kişi ile çevresi arasındaki etkileşimden doğan bir durum olarak belirtmektedir(Aktaş, 1992: 154).

* Stres, sonucu belirsiz ve önemli olan bir fırsat, sınırlama ya da çeşitli isteklerin olduğu bir ortamda, kişinin karşı karşıya kaldığı dinamik bir durumdur. Stres, kişide fizyolojik ve psikolojik dengesizlik meydana getiren, zihni veya fiziki yorgunluk durumudur. Stres, bir kişinin duygularında, düşünce süreçlerinde veya fiziki şartlarında, kişinin çevresi ile baş edebilme gücünü tehdit eden bir gerilim durumudur(Öztürk, 1993: 114).

Stres ile ilgili yapılan bu tanımlar incelendiğinde şu önemli özellikler ortaya çıkmaktadır(Öztürk, 1993:114-115):

1) Stres, çift yönlü bir olgudur. Bu bakımdan, her ne kadar olumsuz çerçevede düşünülse de, olumlu bir değere de sahiptir. Performansı düşürdüğü gibi, artırabilmesi de söz konusudur.

2) İş stresleri olumlu ve olumsuz olabilirler. Örneğin; biraz stresli işler bireylerde aşırı çalışma ve tatmine neden olduğu gibi, bunun sonucunda bireyin refah düzeyi yükselmekte ve başarıları sonucu ödüllendirilmektedir. Ancak, aşırı stresli işler ise, bireyin iyi çalışmamasına, başarısızlığa, fiziksel ve zihinsel açıdan çeşitli

rahatsızlıklara neden olmaktadır. İşte birey açısından önemli olan bu dengenin sağlanmasıdır. Bu dengenin, hem birey, hem de örgüt açısından nasıl sağlanacağı ise, maalesef henüz kesin açıklığa kavuşmamıştır(Özkalp, 1989: 144).

3) Stres, çoğunlukla kaçınılmaz bir olgudur. Bireyin içinde bulunduğu toplumda, aile ilişkileri, çalıştığı işletmenin yapısı, işin kendisi, çalışma arkadaşları, amirleri, astlar, toplumdaki hayat tarzı, ısı, gürültü v.b. insanın sıkıntıya düştüğü haller potansiyel stres kaynağıdır. Bunun yanında, insana mutluluk veren çeşitli başarıların elde edilmesi, ödül kazanılması, sınıf geçmek v.b. insana mutluluk veren durumlar da strese neden olabilmektedir.

3) Stres, kısıtlama ve isteklerle ilgilidir. Kısıtlamalar kişiyi arzulanan şeyleri yapmaktan alıkoymaktadır. İstekler ise, arzulanan bazı şeylerin kaybedilmesi demektir. Tüm bunlar potansiyel stres kaynaklarıdır.

4) Stres, insanları psikolojik ve fizyolojik açıdan çeşitli şekillerde etkilemektedir. Bu bakımdan, stres altındaki insanlar değişik tepkiler göstermektedirler.

5) Stres, bireylerde genellikle içinde bulunduğu durumun yaptığı işin, faaliyetin, fırsatın, isteğin v.b. sonucu hakkında belirsizlik olması ve sonucun kişi için önemli olması durumlarında ortaya çıkmaktadır.

6) Stres, örgütsel performansı etkileyen en önemli etmenlerden birisidir.

Stres, organizasyon içi davranışları araştırmak ve kaynakların etkili yönetimini sağlamak gibi birkaç nedenden dolayı önemli bir kavram olarak değerlendirilebilir. Bu nedenlerden önemli olanları şöyle özetlemek mümkündür(Aktaş, 1992: 156):

* Stres, çalışanlar, özellikle yöneticiler üzerinde fizyolojik ve psikolojik yıkım yapabildiğinden, onların sağlığını ve organizasyonun başarısına olan katkısını olumsuz yönde etkileyecektir.

* Stres, işgücü devrinin ve işe devamsızlığın en önemli nedenidir. Ortalama bir tahminle, stresle ilgili sorunlar A.B.D. ekonomisine 75 ila 90 milyar dolar arasında bir kayba(GSMH 1/10) yol açmaktadır.

* Çalışanların birinde görülen stres, diğer çalışanların veya toplumun güvenliğini de etkileyebilmektedir. Örneğin: tehlikeli bir aracı ya da makineyi kullanan bir işçi veya bir hava trafik kontrolörü, stresli bir anında toplumun güvenliğini tehdit edebilmektedir.

* Bugün, çalışanlarda görülen stresin çoğunun gereksiz olduğu ve bunun yönetilebileceği konusunda yeteri kadar bilgi vardır. Zararlı etkisi olacak stresi kontrol ederek, organizasyonlar daha etkili bir biçimde yönetilebilirler.

3. STRES KAYNAKLARI VE STRESE VERİLEBİLECEK TEPKİLER

Stresle(gerilimle) ilgili tüm bu tanımlardan sonra, strese neden olan etkenler arasındaki farkın da bilincine varmak gerekmektedir. Bunlar aşağıda iç gerilim kaynakları ve dış gerilim kaynakları olarak açıklanmaktadır.

Aileden, işten, arkadaşlardan veya devletten kaynaklanan türlü baskı ve istekler *dış gerilim kaynakları* olarak adlandırılmaktadır. İnsanların kendi içlerindeki baskı ve beklentilere ise *iç gerilim kaynakları* adı verilmektedir. Bunlara örnek olarak: hırs, maddecilik, rekabet ve hırçınlık gösterilebilir. Çoğu insanda bu iç gerilim kaynakları, dış gerilim kaynaklarından daha etkili olmaktadır. Buradaki önemli nokta şudur: tüm dış ve iç baskılar, beklentiler gerilim kaynakları diye tanımlanan bir ortak terim altında toplanmıştır. Bünyenin bu kaynaklardan gelen baskılara karşı gösterdiği tepkiye gerilim denmektedir. İnsan bünyesinin hoş olsun veya olmasın, dış isteklere karşı biyokimyasal

bir tepki gösterdiği herkesin bildiği bir gerçektir. Gerilim kaynağı farklı olabilir, ama fizyolojik tepki her zaman aynıdır. Belirsizlikler ve beklenmeyen yenilikler gerilim kaynaklarıdır. İlk kez olan veya anlayamadığımız herhangi bir olay gerilimi ortaya çıkarmaktadır. Tehlike ciddi değilse sorun yoktur. Ancak tehlike gerçek ve ciddi ise veya belirsizlik ve kuşku devam ediyorsa gerilim tepkisi artacaktır(Yates, 1989: 29-31).

Dolayısıyla, stres kaynakları temel olarak 4 ana grupta toplanmaktadır. Bunlar (Öztürk, 1993: 116; Aktaş, 1992: 156-159):

1. Çevresel Faktörler: İş stresi analizlerinin birçoğu, çevresel faktörlerin önemini ihmal etmişlerse de, bu faktörlerin önemli bir etkiye sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Organizasyon dışı stres kaynakları arasında, toplumsal değişme, aile, yeniden yerleşim, ekonomik ve mali koşullar, teknolojik değişme, snuf ve toplumsal koşullar, politik ve sosyal değişimler sayılabilmektedir.

Son zamanlarda yapılan araştırmalar, erkeklerin hakim olduğu çevrede rekabet eden kadınların devamlı stres altında olduklarını ve ev hanımları ile erkeklerden daha fazla strese sahip olduklarını göstermiştir. Ayrıca, bireyin yaşam tarzının değişmesi, kişilik değişimi, görev değişimi, örgüt kültürünün değişimi gibi sosyal değişiklikler de stres kaynağı olarak ortaya çıkabilmektedir.

2. Örgütsel Faktörler: Stres kaynağı olarak belirlenen örgütsel faktörler şu şekilde sıralanmaktadır: **Politikalar** (adil olmayan keyfi performans değerlendirmeleri, ücret eşitsizlikleri, esnek olmayan kurallar, iş gruplarını değiştirme, çelişkili prosedürler, sık sık yer değiştirmeler, gerçekçi olmayan iş tanımları vb.); **Organizasyon Yapısı Özellikleri** (merkeziyetçilik, terfi için fırsat azlığı, yüksek derecede yazılı kurallar, yüksek derecede ihtisaslaşma, departmanların karşılıklı bağımlılığı, hat-kurmay uyumsuzluğu vb.); **Fiziki Şartlar** (kalabalık ve mahremiyet (gizlilik)esnekliği, aşırı gürültü, sıcak ya da soğuk çalışma ortamı, zehirli kimyasal maddelerin varlığı ve radyasyon, hava kirliliği, iş kazaları, yetersiz aydınlanma vb.); **Süreçler**(zayıf haberleşme, başarı düzeyi hakkında zayıf ve yetersiz geri besleme, gelişen amaçlar, doğru olmayan, çelişkili başarı değerlendirmesi, eşit olmayan kontrol sistemi, yetersiz bilgi vb.).

3. Bireysel Faktörler: Literatürde birey düzeyindeki stres kaynaklarına ilişkin çok fazla araştırma görülmektedir. Bu araştırmalardan elde edilen kişisel (bireysel) stres kaynakları 3 ana başlık altında toplanabilmektedir(Aktaş, 1992: 159-160): **Rolle ilgili stres kaynakları;** kişinin aile içindeki rolü, mesleki rolü, bağlı olduğu grupla ilgili rolü gibi çeşitli rolleri, uyumsuzluk, belirsizlik, aşırı veya az iş yüküne neden olabilmektedir. **Kişisel nitelikler;** otoriterlik, katılık, belli konulardaki aşırı saplantı, yardımseverlik, atılganlık, duygusallık, belirsizliğe direnç, kontrolü elde tutma, endişe ve başarı ihtiyacı gibi, çeşitli kişisel niteliklerin, kişisel stres ile ilgili olduğu araştırmalar sonucunda ortaya çıkmıştır. **Yaşam ve kariyer değişiklikleri;** teknolojik ve toplumsal değişiklikler gibi yaşam ve kariyer değişiklikleri de strese neden olabilmektedir. Yaşlanma ve eşin ani ölümü gibi olaylar da stres yaratabilmektedir. Yaşam değişiklikleri (hapis cezası, eşin ölümü vb.) arttıkça buna paralel olarak kişinin sağlık durumu da bozulabilmektedir.

4. Grup Stres Kaynakları: Grubun kişinin davranışları üzerinde etkisi olduğu bilinen bir gerçektir. Ancak grup, potansiyel bir stres kaynağı olabilir. Sözgelisi, grupta birlik duygusunun eksikliği, organizasyonda alt seviyede çalışanlar için stres kaynağı olabilir. Çalışanların birlikte olma ihtiyacının tatmin edilememesi, birbirlerinden destek görememe duygusu, çatışma, uyumsuzluk ve düşmanca duygular ve davranışlar strese neden olabilmektedir.

Strese karşı verilen tepkiler uzun bir zaman dilimi içinde kronik hastalıkların gelişmesine zemin hazırlamaktadır. Yaşanan streslerin sıklığı ve yoğunluğu ömrü kısaltabilmektedir. Bu hastalıklar, baş ağrısı, yüksek tansiyon, kalp hastalıkları gibi bedensel hastalıklar olabildikleri gibi, psikolojik ya da zihinsel hastalıklar da olabilmektedir. İnsanlar edinmiş oldukları davranış kalıplarına ve zihinsel özelliklerine göre, stres karşısında psikolojik tepki olarak, geri çekilme, kabullenme, karşı koyma, korku, endişe ve depresyon gibi duygusal sorunlar yaşayabilmektedir. Öte yandan, dikkatin azalması, konsantrasyon güçlüğü, çeşitli konular arasında bağlantı kuramamak, aşırı unutkanlık, obsessif (takıntılı) düşünceler zihinsel düzeydeki sorunlardan bazılarıdır(Ergülen, 1998: 68).

Strese karşı kişilerin verebileceği *tepkiler* ise şunlardır(Karabulut, 1996: 157): *Subjektif tepkiler*(depresyon, bıkkınlık ve tatmin olmama vb.); *davranışsal tepkiler* (aşırı yemek yemek, sigara içmek, saldırgan davranış, yapılan hatadaki artış ve ilaç müptelası olmak vb.); *duygusal tepkiler*(dikkatini bir noktada toplayamama veya karar verememe, sık sık meydana gelen unutkanlıklar ve tenkitlere aşırı hassasiyet v.b); *fizyolojik tepkiler*(kan basıncının ve kalp atış hızının artması, ağız kuruması, baş ağrıları, ülser, gözbebeğinde büyüme vb.); *işyeri ile ilgili tepkiler*(göreve zaman zaman gelmeme, verimsizlik, yüksek işgücü devir hızı, kötü çalışma atmosferi, yüksek kaza oranı, iş tatminsizliği vb.).

4. A VE B KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE STRES İLİŞKİSİ

En büyük stres, içine düşülen durumu kontrol etmek, etkilemek ya da değiştirmek için kendimizi güçsüz hissettiğimizde ya da böyle olduğuna inandığımızda, yani kontrol altına almaya hazırlıklı olmadığımız, beklenmedik bir durumla karşılaştığımızda ortaya çıkmaktadır(Yıldırım, 1995: 183).

İnsanlar arasındaki farklılıklar Dr. Meyer Friedman ve Dr. Ray Rosenman tarafından A ve B kişilik özellikleri adını taşıyan iki grupta ele alınmıştır(Yıldırım, 1995: 183). A tipi olarak adlandırılan stresli insanların daha çok kalp rahatsızlığı tehdidi ile karşı karşıya oldukları gözlenmiştir.

A Tipi kişilik özellikleri gösteren kişiler, saldırgan, rekabetçi, beklentileri üst düzeyde, zamana karşı yarışan özellikler göstermektedirler. Sürekli zamanla ya da diğer insanlarla yarış halinde olduklarından onların "kavga-kaçış" tepkisi tekrar tekrar ve sürekli gündemdedir. Bu kişilerin diğer özellikleri ise: Hızlı yeme, yürüme ve konuşma, tümcelerın sonuna doğru hızlılık, sabırsızlık, başkalarının sözünü kesme ya da yavaş konuşan insanların tümcelerini tamamlama, başkalarının işlerini bitirmesini bekleyememek, acelecilik, birden fazla şeyi aynı anda yapmak, iş dışında da işle ilgili sorunları düşünmek, aynı anda yemeye ve okumaya çalışmak, sohbetleri hep kendi ilgi noktalarında toplamak, tatildeyken bile zamanı problem etmek, kendi asıl amaçlarına uygun düşmedikçe, yapılan hiç bir şeyi beğenmemek, iş yaparken zevk almaktan çok, işin bir an önce bitmesi ile ilgilenmek, sürekli başkalarının ne yaptığından daha çok, işi başarma çabası ile ilgilenmek, herşeyin daha fazlasına sahip olma arzusu(para, mülk v.b.), başarının niteliğinden çok miktarı ile ilgilenmek gibidir. Özetle, A tipi insanların sloganı "*biz daha çok çalışırız*"dır.

B Tipi kişilik özellikleri gösteren kişiler ise, katı kurallardan arınmış ve esneklerdir. Zaman konusunda daha rahat ve sabırlıdır. Başarı konusunda çok hırslı değildirler, kolaylıkla sinirlenmez ve tedirgin olmazlar. İşlerinden zevk almayı bilirler. İşleri ile ilgili rahatlıkları onlara suçluluk duygusunu vermemekte; sakin ve düzenli çalışabilmektedirler.

Aşırı stresten şikayetçi olan pek çok kişi, sıklıkla şu soruyu sormaktadır: “İnsanlar gerçekten davranışlarını değiştirebilirler mi?”, “A tipindeki bir insan, B tipine dönüşebilir mi?” Bu soruya yanıt ise, daima, eğer gerçekten değişmek isteniyorsa, değişilebilir.

Aşırı stresten şikayetçi olan pek çok kişi, sıklıkla şu soruyu sormaktadır: “İnsanlar gerçekten davranışlarını değiştirebilirler mi?”, “A tipindeki bir insan, B tipine dönüşebilir mi?” Bu soruya yanıt ise, daima, eğer gerçekten değişmek isteniyorsa, değişilebilir.

Dr. Friedman ve Dr. Rosenman(Yates, 1989: 14), A tipi kişilik diye adlandırdıkları özel bir kişilik yapısına ve davranış biçimine sahip birey ile kalp yetmezliği arasındaki ilişkiyi belirlemiştir. A tipi kişiliği olan kişiler kronik hastalığa yakalanma ihtimali, zıt özelliklere sahip B tipindeki kişilere oranla iki veya üç kez daha fazladır. A tipi insan, zamanla sürekli boğuşan, kısa sürede birçok şeyi gerçekleştirmeye çalışan rekabetçi ve saldırgan bir tiptir. Bu tür kişilerin çoğunda, bastırılmaya çalışılan saldırgan eğilimler vardır ve bunlar dışarıya kolay yansır. B tipi insanda da bu özelliklerin birkaçı olmakla birlikte, kronikleşmediği için A tipi kişiliğe pek benzemez.

Peki ya stres gibi stressizlik de insanın ruh hali üzerinde bir baskıya neden oluyor mu? İnsanların sağlıklı yaşamaları için strese ihtiyaçları vardır. Bu bir keman teline benzetilebilir. Eğer yeterince gerilmemişse ses çıkmaz, fazla gerginse kötü ses çıkar. Çok çekerseniz kopar. Stres aynen böyledir. İnsanlar gevşek oldukları zaman da bir belirsizlik, üretimsizlik ve sıkıntı ortaya çıkar. Bir süre sessiz ve sakin bir ortam insanları dinlendirir, ama bu süre uzadığında sıkıntı yaratır(Ergülen, 1998: 71).

5. STRESİN KİŞİ VE ORGANİZASYON ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Stresin çalışma hayatında olumlu ve olumsuz etkilerinin varlığından söz edilmektedir. Yapılan çalışmalar genellikle stresin olumsuz etkileri üzerinde durmaktadır. Bunlar arasında en yaygın olanları, üretim kaybı ve stresle ilgili psikolojik hastalıkların artmasıdır.

Stresin etkileri genelde 3 temel alanda meydana gelmektedir(Özkalp, 1989: 136-137; Öztürk, 1993: 119-120; Aktaş, 1992: 161): **Fizyolojik Etkileri**; insanlarda kan basıncının artması, kalp atışlarının hızlanması, terleme, nefes alma zorluğu, kas kısılmaları, aşırı yorgunluk, titreme, aşırı hareketlilik v.b. rahatsızlıkların artmasıdır. **Duyusal(Psikolojik) Etkileri**; stres sonucu kızgınlık, devamlı aynı konuda düşünme, depresyon, kendine güvenin azalması, kararsızlıkların artması, belli bir konu üzerinde düşünememe, huzursuzluk, boyun eğme, dirençsizlik v.b.'de artış. **Davranışsal Etkileri**; başarı düzeylerinde düşme, işe gelmeme, iş kazalarındaki artışlar, işi bırakma, alkol ve uyuşturucu madde kullanma, saldırganlık, iletişim zorlukları, performans düşüklüğünün ortaya çıkması vb.'dir.

6. NİĞDE İLİ ÇEVİK KUVVET PERSONELİNİN STRES KAYNAKLARININ TEŞHİSİ VE ORTADAN KALDIRILMASINA İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA

Çalışmanın bu bölümünde, Çevik Kuvvet Personelinin stres kaynaklarının teşhisi ve ortadan kaldırılmasına yönelik, anket çalışmasına dayalı olarak Niğde ilinde bir araştırmaya yer verilmiştir.

Çevik kuvvet polislerinin işinin çok zor ve stresli bir iş olduğu düşünüldüğünde, görevleri esnasında stres nedeni ile hem kendilerinin hem de çevrelerindeki kişilerin güvenliğini tehdit edebilecekleri düşünüldüğünde, böyle bir çalışmanın gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Buradan hareketle, çevik kuvvet personelinin

mevcut stres kaynaklarının neler olduğu tespit edilmeye çalışılarak, bunların ortadan kaldırılmasına yönelik öneriler geliştirmek amaçlanmıştır.

Bu araştırma, ana kütle olarak tespit edilen Niğde İl Emniyet Müdürlüğü Çevik Kuvvet Şubesi'nde araştırma tarihinde görev yapan toplam 50 personel ile gerçekleştirilmiştir. *Denek kütle populasyonunun tamamı* olarak tespit edilmiştir. Öncelikle, çevik kuvvet personeli ile bir ön görüşme yapılarak strese sebep olan değişkenlerin belirlenmesi amacıyla bir ön test yapılmıştır. Ön testten elde edilen bilgiler vasıtasıyla Çevik Kuvvet Personelini etkileyen stres kaynaklarını tespit edecek bir anket formu hazırlanarak yapılmıştır.

Verilerin değerlendirilmesinde SPSS-X 9.0(Statistical Package for Social Sciences) paket programından yararlanılmıştır. Araştırmaya katılan deneklerin genel yapısının ortaya konulmasında frekans dağılımına yer verilmiştir. Stres kaynaklarının ve stresle başa çıkmada kullanılacak değişkenlerin belirlenmesinde ise 5'li Likert Ölçeğinden faydalanılmıştır. Bu değişkenlerin anlamlı ve özet bir duruma getirilmesinde ise Faktör Analizinden yararlanılmıştır. Ayrıca, bazı değişkenler arasındaki ilişkinin tespitinde de Ki-Kare istatistik testi kullanılmıştır.

Çevik Kuvvet Personelini etkileyen stres kaynaklarını ölçmek amacıyla geliştirilen 25 değişkeni anlamlı ve özet bir duruma getirmek amacıyla Varimax rotasyonuna tabi tutulmuş faktör analizi uygulanmıştır.

Stres kaynaklarının ölçmek amacıyla geliştirilmiş olan ölçeğin iç tutarlılığını ortaya koymak için güvenilirlik testinden faydalanılmıştır. 25 değişkenden oluşan stres kaynağını ölçmeyi amaçlayan ölçeğimizin iç tutarlılığı ya da Alpha değeri ise **0,9041** olarak bulunmuştur.

6.1. ARAŞTIRMA BULGULARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Araştırmada kullanılan anket formundaki soruların sırası dikkate alınarak aşağıdaki değerlendirmeler yapılmıştır.

Anketi cevaplandıranların demografik özelliklerini gösteren Tablo 1 ve Tablo 2 incelendiğinde %88'inin 22 ila 32 yaş arasında oldukları görülmüştür. Ayrıca, hepsinin erkek personel olduğu ortaya çıkmıştır. Bu da gösteriyor ki, işin sürekli stresli olması nedeni ile bayanlar tarafından tercih edilmemektedir. Ancak, Niğde ilinin nüfusunun az olması ve araştırma yapılan bölümün çevik kuvvet şubesi olmasının da bu sonucun ortaya çıkmasına neden olduğu düşüncesindeyiz.

Personelin büyük bir kısmının genç kuşak olduğu görülmektedir. Genç insanların da, özellikle bireysel nedenlerle strese gireceklerinin göz önüne alınması gerekmektedir. Evlilik, aile kurma isteği, yeni bir iş çevresine uyum sorunları vb. nedenler genç insanların önündeki potansiyel stres kaynaklarıdır ve onlar üzerinde baskı yaratacaktır. Amirlerin tüm bunları dikkate almaları gerekmektedir.

Tablo 1: Yaş Dağılımı

YAŞ	Boş	22 ve 32'den Küçük	Toplam
Frekans	6	44	50
Yüzde (%)	12,0	88,0	100,0

Tablo 2: Cinsiyet Dağılımı

CİNSİYET	Boş	Erkek	Toplam
Frekans	5	45	50
Yüzde (%)	10,0	90,0	100,0

Ankete katılanların eğitim durumlarını gösteren Tablo 3 incelendiğinde, personelin %68'inin lise, %18'inin üniversite, %4'ünün ise yüksek lisans yaptıkları görülmektedir. Bu rakamlar, çevik kuvvet personelinin üniversiteye gitme konusunda teşvik edilmeleri ve uygun imkanların sağlanması sorununu gündeme getirmiştir. Başta üst düzey amirler bu konuda personeline destek olmalı, özellikle izin konusunda

yardımcı olmalıdırlar. Personel ile yapılan ön görüşmelerden izin konusunda birtakım sıkıntıları olduğu anlaşılmıştır. Çevik kuvvet personelinin eğitim düzeyinin yükseltilmesi için bu konuda amirlerin tam desteği şarttır.

Tablo 3: Eğitim Durumunun Dağılımı

EĞİTİM DURUMU	Boş	Lise	Üniversite	Yüksek Lisans	Toplam
Frekans	5	34	9	2	50
Yüzde (%)	10,0	68,0	18,0	4,0	100,0

Personelin mesleği tercih etme nedenlerinin ortalamalarının dağılımını gösteren 5'li Likert Ölçeği kullanılarak elde edilen Tablo 4 incelendiğinde, çevik kuvvet polislerinin bu mesleğin kişiliklerine uygun olmadığı(2.22) ve ayrıca sahip oldukları işin kariyer hedeflerine uygun olmadığı da(2.46) ortaya çıkmıştır.

Tablo 4: Mesleği Tercih Etme Nedenleri Ortalaması

MESLEK OLARAK SEÇME NEDENİ	Mean (Ortalama)
Kişiliğime en uygun meslektir.	2.22
Başka iş bulamadım.	3.44
İnsanlara yardım etmek hayatımın temel felsefesidir.	3.44
Toplumda saygı görmektedir.	2.51
Kariyer hedeflerime en uygun iştir.	2.46
Aileme iyi olanaklar sunmanı ve yaşamdan zevk almamı sağlamaktadır.	2.58

Kurumdaki hizmet içi eğitim türlerinin neler olduğunu ortaya çıkarmak için sorulan soruya verilen cevapların dağılımı Tablo 5'de görülmektedir. Tablo 5'den de anlaşılacağı üzere, ankete katılanların %54'ü "sahip olunan bilgilerin kullanım alanlarını genişletmek ve aynı zamanda unutulmuş bilgileri tazelemek, sorunların çözümünde alışılmış yöntemlerin yanısıra, yeni yöntemlerden de yararlanılmasına imkan tanıyan **BİLGİ TAZELEME EĞİTİMİ**"ne tabi olduklarını ifade etmişlerdir. %22'si ise hiçbir şekilde hizmet içi eğitim almadıklarını, %16'sı ise "işe yeni başlayanlara verilen, onların işe, yetki ve sorumluluklara, iş arkadaşlarına, iş yeri iklim ve kültürüne alışmalarını sağlayan kısa süreli **SOSYALLEŞTİRME EĞİTİMİ**" aldıklarını ifade etmişlerdir. %4'ü ise "personelin bir üst göreve atanması için, bilgi ve psikolojik yönden donanımını, yöneticilik bilgi ve yeteneklerini geliştirmesine yardımcı olan **ÜST DÜZEY GÖREVLERE HAZIRLIK EĞİTİMİ**"ni aldıklarını ifade etmişlerdir. **DEĞİŞİKLİKLERE UYUM EĞİTİMİ** aldığını belirten kişi ise bulunmamaktadır.

Tablo 5: Kurumda Verilen Hizmet İçi Eğitim Türlerinin Dağılımı

Hizmet İçi Eğitim Türü	Boş	Sosyalleştirme Eğitimi	Değişikliklere Uyum Eğitimi	Bilgi Tazeleme Eğitimi	Üst Düzey Görevlere Hazırlama Eğitimi	Toplam
Frekans	2	8	27	2	11	50
Yüzde (%)	4,0	16,0	54,0	4,0	22,0	100,0

Personelin göreve yeni başladıklarında ya da daha sonraki zamanlarda herhangi bir oryantasyon programına tabi olup olmadıklarını ortaya çıkarmak için sorulan soruya verilen cevapların dağılımı Tablo 6'dadır. Tablo 6'dan da anlaşılacağı üzere, bu soruya %80 oranla hayır cevabı verilmiştir. Bu oran çok yüksektir. %14 oranla ilk göreve başlamam nedeni ile, %4 oranla da şehir değiştirmem nedeni ile cevabı verilmiştir.

Tablo 6: Personelin Oryantasyon (Uyum) Programına Tabi Olma Nedenlerinin Dağılımı

Oryantasyon Programına Tabi Olma Nedenleri	Hayır	İlk Göreve Başlama	Şehir Değişirme	Diğer	Toplam
Frekans	40	7	2	1	50
Yüzde (%)	80,0	14,0	4,0	2,0	100,0

Tablo 7'den de anlaşılacağı üzere, ankete katılanların %88'i bir oryantasyon programına tabi olmadıkları için, oryantasyona tabi olanların hangi yolla bunu gerçekleştirdikleri önem kazanmaktadır (*Bu soruyu sadece bir önceki soruya evet cevabını verenler cevaplandırmıştır*). Dolayısıyla, oryantasyona tabi olduğunu ifade eden kişilerin (toplam 6 kişi) %66,6'sı bunun resmi yolla, %16,6'sı ise bir mesai arkadaşını görevlendirme yolu ile yapıldığını ifade etmişlerdir. Oysa ki, resmi yolla olan eleman oryantasyonu stres düzeyini azaltacaktır. Bu rakamlar ise, resmi yolla olan oryantasyonun yetersizliğine işaret etmektedir.

Tablo 7: Yeni Elemanın Uyumunda Bir Yol Kullanılıp Kullanılmadığı ve Kullanılan Yollar

Uyumda Bir yol Kullandı Kullanılmadığı	Hayır	Evet			Toplam
Frekans	44	6			50
Yüzde (%)	88	12			100
"Evet" Cevabını Verenler Tarafından Kullanılan Yollar	Mesai Arkadaşını Görevlendirme	Resmi Yolla	Diğer	Toplam	
	1	4	1	6	
	16,66	66,66	16,66	100	

Çevik kuvvet personelinin kişilik özelliklerini ve bu özelliklerin stres düzeyine etkisini ortaya koymak için sorulan soruya verilen cevapların dağılımı Tablo 8'de görülmektedir⁽¹⁾. Kendilerini saldırgan olarak nitelendirmeyen kişilerin oranı %86 iken, saldırgan olarak nitelendirenlerin oranı %12'lerde kalmıştır. Yine kendisini zamana karşı yarışıyor olarak nitelendirenlerin oranı %56, nitelendirmeyenlerin oranı ise %12, bu yargıya ne katıldıklarını ne de katılmadıklarını ifade edenlerin oranı ise %26'dır. Bu da gösteriyor ki, zaman konusu da personelin üzerinde stres yaratan unsurlardan bir tanesidir. İş dışında da işi düşünenlerin oranı %54, düşünmeyenlerin oranı ise %26'dır. Aynı şekilde iş dışında da sürekli işi düşünmek çalışanların stres düzeylerini artırmaktadır. İş yaparken zevk almaktan çok işin bir an önce bitmesi ile ilgilenenlerin oranı %46, bu yargıya katılmayanların oranı %30, ne katıldıklarını ne de katılmadıklarını ifade edenlerin oranı ise %20'dir. Bu rakamlardan hareketle, personelin işinden büyük ölçüde zevk almadığını ve işin bir an önce bitmesi için çalıştıklarını görüyoruz. Belki de böyle bir sonucun ortaya çıkmasında, mesleği isteyerek değil de mecbur oldukları için seçmeleri ya da mesleğe girdikten sonra eğitici veya kendilerini geliştirici herhangi bir faaliyette bulunmamaları, ya da herhangi bir oryantasyon programına alınmamalarının etkili olduğu söylenebilir. Yukarıda sayılan tüm bu özellikler *A Tipi stresli insan* özelliklerini içermektedir ve çalışanlar içinde kendilerini bu şekilde tarif eden insanların çoğunlukta olduğu görülmektedir.

¹Tablo 8'deki her bir yargıya verilen cevap sayılarının 50 olmamasının nedeni, anketleri cevaplayanların bazı yargılara cevap vermemeleridir.

Bunun yanında, esnek ve toleranslı olduğunu ifade edenlerin oranı %50, esnek olmadığını ifade edenlerin oranı %24 ve bu yargıya ne katılıp ne de katılmadıklarını ifade edenlerin oranı %12'dir. Zaman konusunda rahat ve sabırlı olduğunu ifade edenlerin oranı %58, bu yargıya katılmadıklarını ifade edenlerin oranı ise %32'dir. Bu da gösteriyor ki, personel daha çok kendisini A tipi denilen saldırgan, rekabetçi, beklentileri üst düzeyde, zamana karşı yarışan, her zaman çok çalışan, sabırsız, aceleci, iş dışında da işle ilgili sorunları düşünen, işi yaparken zevk almaktan çok işin bir an önce bitmesi ile ilgilenen, başarının niteliğinden çok miktarı ile ilgilenen insanlar olarak tarif etmişlerdir. A tipi stresli insanlar olarak ifade edilen bu tip insanların, ileriki yaşlarda kalp ve damar hastalıklarına yakalanma ihtimali yüksektir. Dolayısıyla, sürekli olarak sağlık kontrolünden geçirilmeleri ve işle ilgili olarak stres yaratan unsurların da amirleri tarafından belirlenerek ortadan kaldırılmasına ihtiyaç vardır. Bunun yanında kendisini **B Tipi** olarak yani esnek, katı kurallardan arınmış, zaman konusunda rahat ve sabırlı, işinden zevk almayı bilen, başarı konusunda çok hırslı olmayan, kolay sinirlenip tedirgin olmayan, sakin ve düzenli çalışan olarak tarif eden kişiler de mevcuttur. Ancak bunların sayıları azdır.

Likert Ölçeği ile sorulan sorularda A ve B tipine giren soruları gruplara ayırıp (literatürdeki A ve B kişilik özellikleri dikkate alınarak soru gruplandırılmıştır. A ve B kişilik özelliklerine göre bireyleri tespit etmek için düzenlenen bu soruya ait *seçenekler* gruplara ayrılıp, örneğin: rekabetçi, beklentileri üst düzeyde, zamana karşı yarışan bir personel A tipi; zaman konusunda rahat ve sabırlı, işinden zevk almayı bilen, kolay sinirlenip tedirgin olmayan bir personel B tipi kişilik özellikleri gösteren birey olarak değerlendirilmiştir). Her bir bireyin sorulara verdiği cevapların puanlarının ortalaması alınarak, ankete cevap veren kişilerin A ya da B tipi kişilik özellikleri gösteren bireyler olduğu test edilmiş olup, bu analiz sonucunda ankete katılanların %72'sinin A tipine, %28'inin ise B tipine yakın kişiler olduğu ortaya çıkmıştır.

Tablo 8: A ve B Kişilik Özelliklerine Göre Bireylerin Dağılımı

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ	Kesinlikle Katılıyorum Frekans (%)	Katılıyorum Frekans (%)	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum Frekans (%)	Katılmıyorum Frekans (%)	Kesinlikle Katılmıyorum Frekans (%)
Rekabetçi	5 (10,0)	15 (30,0)	5 (10,0)	18 (36,0)	4 (8,0)
Saldırgan	1 (2,0)	4 (8,0)	1 (2,0)	22 (4,0)	21 (42,0)
Beklentileri üst düzeyde	8 (16,0)	15 (30,0)	8 (16,0)	10 (20,0)	6 (12,0)
Zamana karşı yarışan ve her zaman çok çalışan	13 (26,0)	15 (30,0)	13 (26,0)	5 (10,0)	1 (2,0)
Sabırsız ve aceleci	6 (12,0)	6 (12,0)	5 (10,0)	25 (50,0)	6 (12,0)
İş dışında da işle ilgili sorunları düşünen	6 (12,0)	7 (14,0)	3 (6,0)	16 (32,0)	11 (22,0)
İş yaparken zevk almaktan çok, işin bir an önce bitmesi ile ilgilenen	10 (20,0)	13 (26,0)	10 (20,0)	11 (22,0)	4 (8,0)
Başarının niteliğinden çok miktarı ile ilgilenen	4 (8,0)	7 (14,0)	8 (16,0)	17 (34,0)	12 (24,0)
Herşeyin daha fazlasına sahip olma arzusu (para,mal mülk vb.)	4 (8,0)	6 (12,0)	5 (10,0)	15 (30,0)	18 (36,0)
Kendi asıl amaçlarına uygun düşmedikçe yapılan hiçbir şeyi beğenmeme	5 (10,0)	6 (12,0)	7 (14,0)	14 (28,0)	15 (30,0)
Birden fazla işi aynı anda yapmaya çalışan	4 (8,0)	14 (28,0)	6 (12,0)	17 (34,0)	4 (8,0)
Esnek, katı kurallardan arınmış	11 (22,0)	19 (38,0)	6 (12,0)	7 (14,0)	5 (10,0)
Zaman konusunda rahat ve sabırlı	8 (16,0)	21 (42,0)	3 (6,0)	12 (24,0)	4 (8,0)
İşinden zevk almayı bilen	8 (16,0)	19 (38,0)	7 (14,0)	7 (14,0)	5 (10,0)

Başarı konusunda çok hırslı olmayan	4 (8.0)	15 (30.0)	7 (14.0)	14 (28.0)	6 (12.0)
Kolay sinirlenip tedirgin olmayan	2 (4.0)	23 (46.0)	2 (4.0)	13 (26.0)	6 (12.0)
Sakin ve düzenli çalışan	7 (14.0)	21 (42.0)	7 (14.0)	6 (12.0)	4 (8.0)
İşle ilgili rahat davranma konusunda suçluluk hissetmeyen	7 (14.0)	15 (30.0)	5 (10.0)	14 (28.0)	4 (8.0)

Kuruma yeni girecek üyede ne gibi özelliklerin aranması gerektiği yargısına verilen cevapların dağılımı Tablo 9'da görülmektedir²⁾. Özellikle, çevik kuvvet polislerinin işinin ağır ve insanlarla çok yakın ilişki ve temas gerektiren bir meslek olduğu göz önüne alındığında, *normal zekayı(IQ)* gösteren "sorunları mantıkla, deneyimle, kısaca beyinle çözmeyi kapsayan; zekanın matematik, mantık ve dil becerileri ile bağlantılarını ölçüp zeka katsayılarını tanımlayan zeka" yanında, *duygusal zekayı(EQ)* gösteren "iletişim kurabilme, çatışma ve gergin durumlarla başa çıkabilme, işten tatmin ve gurur duyma, tolerans gösterebilme, esnek olma, sorumluluk duygusuna sahip olma, özbilinç, özdenetim, sempati vb.'yi ölçen zeka"ya da sahip olması gerektiği ortaya çıkmaktadır. Ancak, Likert Ölçeği ile sorulan sorularda IQ ve EQ'ya sahip olunması gerektiği yargısına her bir bireyin verdiği cevapların puanlarının ortalaması alınarak, ankete cevap veren kişilerin IQ ya da EQ'ya sahip olmaları konusunda yapılan analizden %63'ünün IQ'ya, %37'sinin ise EQ'ya önem vermesi gerektiği yargısına katıldıkları ortaya çıkmıştır.

Tablo 9: Kuruma Yeni Girecek Üyede Aranacak Özellikler

ÖZELLİKLER	Kesinlikle Gereklidir Frekans (%)	Gereklidir Frekans (%)	Ne Gereklidir Ne Gereklidir Değildir Frekans (%)	Gereklidir Değildir Frekans (%)	Kesinlikle Gereklidir Değildir Frekans (%)
Sorunları mantıkla ve beyinle, dil becerileri ile çözebilme	29 (58.0)	19 (38.0)	1 (2.0)	-	-
Sorunları deneyimle çözebilme	17 (34.0)	27 (54.0)	2 (4.0)	3 (6.0)	-
Sorunlara matematiksel olarak yaklaşım	9 (18.0)	14 (28.0)	9 (18.0)	12 (24.0)	3 (6.0)
Başkaları ile iletişim kurabilme	17 (34.0)	29 (58.0)	-	1 (2.0)	-
Çatışma ve gergin durumlarla başa çıkabilme	27 (54.0)	19 (38.0)	2 (4.0)	1 (2.0)	-
İşten tatmin ve gurur duyma, işini zevkle yapma duygusuna sahip olabilme	16 (32.0)	23 (46.0)	3 (6.0)	3 (6.0)	1 (2.0)
Esneklik ve tolerans göstermeyi bilme	14 (28.0)	25 (50.0)	4 (8.0)	4 (8.0)	2 (4.0)
Sorumluluk duygusuna sahip olma	25 (50.0)	18 (36.0)	1 (2.0)	3 (6.0)	-
İnisivatif kullanabilme	13 (26.0)	27 (54.0)	7 (14.0)	1 (2.0)	1 (2.0)
Sempatik olmayı başarabilme	10 (20.0)	28 (56.0)	5 (10.0)	5 (10.0)	-
Özbilinç ve özdenetime sahip olma	17 (34.0)	25 (50.0)	4 (8.0)	1 (2.0)	1 (2.0)

Personelin düzenli olarak sağlık kontrolünden geçirilip geçirilmediğini öğrenmek için sorulan soruya verilen cevapların dağılımı Tablo10'da görülmektedir. Tablo 10'dan da anlaşılacağı üzere, bu soruya %60 oranla hayır, %20 oranla yılda bir ve %2 oranla altı ayda bir cevabı verilmiştir. Cevaplar biraz çelişmekle birlikte, işin yapısı gereği çok stresli olduğu düşünüldüğünde bu oranların çok yetersiz kaldığı açıktır.

²⁾ Tablo 9'daki her bir yargıya verilen cevap sayılarının 50 olmamasının nedeni, anketleri cevaplayanların bazı yargılara cevap vermemeleridir.

Tablo 10 : Personelin Sağlık Kontrolünden Geçirilme Durumlarının Dağılımı

Düzenli Sağlık Kontrolünden Geçme	Hayır	Altı Ayda Bir	Yılda Bir	Diğer	Boş	Toplam
Frekans	30	1	10	4	5	50
Yüzde (%)	60,0	2,0	20,0	8,0	10,0	100,0

Personelin "Belirli düzeyde stres başarıyı artırır" yargısına katılıp katılmadıklarını görmek için sorulan soruya verilen cevapların dağılımı Tablo 11'de görülmektedir. Tablo 11'den de anlaşılacağı üzere, personelin %56'sı bu yargıya katılmadıklarını, %20'si katıldıklarını ve %16'sı ise bu konuda kararsız olduklarını ifade etmişlerdir.

Tablo 11: "Belirli Bir Stres Düzeyi Çalışanların Başarısını Artırır" Yargısına Katılma Durumlarının Dağılımı

"Belirli Düzeyde Stres Başarıyı Artırır" Yargısı	Boş	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Frekans	4	2	8	8	8	20	50
Yüzde (%)	8,0	4,0	16,0	16,0	16,0	40,0	100,0

Personelin stresle başa çıkmada kullanılabilecekleri yargılara katılma durumları ortalamalarının dağılımını gösteren 5'li Likert Ölçeği kullanılarak elde edilen Tablo 12 incelendiğinde, çevik kuvvet polislerinin "sürülme korkusunun olmaması stresi azaltır" yargısına(4.12), "amirler tarafından ödüllendirilmem ve tanınmam, adaletli bir ödüllendirme sisteminin olması ve başarıya değer verilmesi stresi azaltır" yargısına(4.16) ve "meslekteki sosyal faaliyetlerin ve eğitim programlarının artırılması, dinlenme ve eğlenmeye ayrılan zamanın fazlaştırılması stresi azaltır" yargısına(4.29) katıldıkları ortaya çıkmıştır. Diğer yargılara da kesinlikle katılmaktadırlar.

Tablo 12: Stresle Başa Çıkmada Kullanılabilecek Yargılara Katılma Durumlarının Dağılımı

YARGILAR	Mean (Ortalama)
Amirler tarafından ödüllendirilmem ve tanınmam, adaletli bir ödüllendirme sisteminin olması ve başarıya değer verilmesi stresi azaltır	4.16
İş yerindeki dostluk ve arkadaşlık ortamı mükemmelliği stresi azaltır	4.69
Amirlerin cezalandırması yerine eğitime ve öğretime, hatalardan ders alma konusunda danışmanlık yapması, amirlerle iyi bir diyalog kurulması ve devam ettirilmesi stresi azaltır	4.73
Toplum ve aileden sosyal destek görme stresi azaltır	4.69
Sürülme korkusunun olmaması stresi azaltır	4.12
Yaratıcılık ve yenilikleri uygulamaya koyacak ortamların teşvik edilmesi, bağımsız davranabilme, karar alma sürecine katılma ve sorumluluk alma stresi azaltır	4.57
Meslekteki sosyal faaliyetlerin ve eğitim programlarının artırılması, dinlenme ve eğlenmeye ayrılan zamanın fazlaştırılması stresi azaltır	4.29
Yeteneğe uygun olan görevlere yönlendirilme stresi azaltır	4.77

Burada, çalışma saatlerinin uzun ve düzensiz olması ile "sosyal faaliyet ve dinlenmeye ayrılan zamanın fazlaştırılması stresi azaltır" yargısı arasında bir ilişki olup olmadığı X^2 analiz yöntemi kullanılarak test edilmiştir(Bknz. Tablo 13).

H_0 : Çalışma saatlerinin uzun ve düzensiz olması ile "sosyal faaliyet ve dinlenmeye ayrılan zamanın fazlaştırılması stresi azaltır" yargısı arasında anlamlı bir ilgi yoktur.

H_1 : Çalışma saatlerinin uzun ve düzensiz olması ile "sosyal faaliyet ve dinlenmeye ayrılan zamanın fazlaştırılması stresi azaltır" yargısı arasında anlamlı bir ilgi vardır.

H_0 hipotezinin testinde, X^2 (Ki-kare) analiz yöntemi kullanılarak elde edilen bulguların % 20'si 5'ten küçük olduğu için satır veya sütunlar birleştirilmesi sonucunda X^2 değeri(0,009) 0.05'ten küçük olduğu için, H_0 hipotezi red edilip H_1 hipotezi kabul edilecektir.

Tablo 13: Çalışma Saatlerinin Uzun Ve Düzensiz Olması İle "Sosyal Faaliyet Ve Dinlenmeye Ayrılan Zamanın Fazlaştırılması Stresi Azaltır" Yargısı Arasındaki İlişki

Sosyal Faaliyetlere Ayrılan Zaman	Çalışma Saatleri						Toplam (%)
	Boş	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	
Boş	1 (2,0)	-	-	-	-	-	1 (2,0)
Kesinlikle Katılıyorum	1 (2,0)	28 (56,0)	5 (10,0)	1 (2,0)	-	4 (8,0)	39 (78,0)
Katılıyorum	-	1 (2,0)	7 (14,0)	-	1 (2,0)	-	9 (18,0)
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	-	-	-	-	-	-	-
Katılmıyorum	-	-	1 (2,0)	-	-	-	1 (2,0)
Kesinlikle Katılmıyorum	-	-	-	-	-	-	-
Toplam (%)	2 (4,0)	29 (58,0)	13 (26,0)	1 (2,0)	1 (2,0)	4 (8,0)	50 (100,0)

Burada, yaratıcılık, yenilik, karar alma sürecine katılımın olmaması ile "karar alma sürecine katılma ve sorumluluk alma stresi azaltır" yargısı arasında bir ilişki olup olmadığı X^2 analiz yöntemi kullanılarak test edilmiştir(Bknz.Tablo 14).

H_0 : Yaratıcılık, yenilik, karar alma sürecine katılımın olmaması ile "karar alma sürecine katılma ve sorumluluk alma stresi azaltır" yargısı arasında anlamlı bir ilgi yoktur.

H_1 : Yaratıcılık, yenilik, karar alma sürecine katılımın olmaması ile "karar alma sürecine katılma ve sorumluluk alma stresi azaltır" yargısı arasında anlamlı bir ilgi vardır.

H_0 hipotezinin testinde, X^2 analiz yöntemi kullanılarak elde edilen bulguların %20'si 5'ten küçük olduğu için satır veya sütunlar birleştirilmesi sonucunda X^2 değeri (0,033) 0.05'ten küçük olduğu için, H_0 hipotezi red edilip H_1 hipotezi kabul edilecektir.

Tablo 14: Yaratıcılık, Yenilik, Karar Alma Sürecine Katılımın Olmaması İle "Karar Alma Sürecine Katılma Ve Sorumluluk Alma Stresi Azaltır" Yargısı Arasındaki İlişki

Karara Katılma	Karara Katılmama						Toplam (%)
	Boş	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	
Boş	1 (2,0)	-	-	-	-	-	1 (2,0)
Kesinlikle Katılıyorum	-	22 (44,0)	3 (6,0)	-	-	-	25 (50,0)
Katılıyorum	-	9 (18,0)	6 (12,0)	3 (6,0)	1 (2,0)	-	19 (38,0)
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	-	-	2 (4,0)	-	-	-	2 (4,0)
Katılmıyorum	-	2	1	-	-	-	3

		(4.0)	(2.0)				(6.0)
Kesinlikle Katılmıyorum	-	-	-	-	-	-	-
Toplam (%)	1 (2.0)	33 (66.0)	12 (24.0)	3 (6.0)	1 (2.0)	-	50 (100.0)

Burada, ödüllerin adaletsizce dağıtılması ile "amirler tarafından ödüllendirilmem ve tanınmam, adaletli bir ödüllendirme sisteminin olması ve başarıya değer verilmesi stresi azaltır" yargısı arasında bir ilişki olup olmadığı X^2 analiz yöntemi kullanılarak test edilmiştir(Bknz. Tablo15).

H₀: Ödüllerin adaletsizce dağıtılması ile "amirler tarafından ödüllendirilmem ve tanınmam, adaletli bir ödüllendirme sisteminin olması ve başarıya değer verilmesi stresi azaltır" yargısı arasında anlamlı bir ilgi yoktur.

H₁: Ödüllerin adaletsizce dağıtılması ile "amirler tarafından ödüllendirilmem ve tanınmam, adaletli bir ödüllendirme sisteminin olması ve başarıya değer verilmesi stresi azaltır" yargısı arasında anlamlı bir ilgi vardır.

H₀ hipotezinin testinde, X^2 analiz yöntemi kullanılarak elde edilen bulguların %20'si 5'ten küçük olduğu için satır veya sütunlar birleştirilmesi sonucunda X^2 değeri (0,000) 0,05'ten küçük olduğu için, **H₀** hipotezi red edilip **H₁** hipotezi kabul edilecektir.

Tablo 15: Ödüllerin Adaletsizce Dağıtılması İle "Amirler Tarafından Ödüllendirilmem Ve Tanınmam, Adaletli Bir Ödüllendirme Sisteminin Olması Ve Başarıya Değer Verilmesi Stresi Azaltır" Yargısı Arasındaki İlişki

Adeletli Ödüllendirme \ Adaletsiz Ödüllendirme	Adaletsiz Ödüllendirme						Toplam (%)
	Boş	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	
Boş	1 (2.0)	-	-	-	-	-	1 (2.0)
Kesinlikle Katılıyorum	-	21 (42.0)	6 (12.0)	-	-	-	27 (54.0)
Katılıyorum	-	8 (16.0)	6 (12.0)	-	-	-	14 (28.0)
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	-	-	2 (4.0)	-	-	-	2 (4.0)
Katılmıyorum	-	1 (2.0)	1 (2.0)	4 (8.0)	-	-	6 (12.0)
Kesinlikle Katılmıyorum	-	-	-	-	-	-	-
Toplam (%)	1 (2.0)	30 (60.0)	15 (30.0)	4 (8.0)	-	-	50 (100.0)

Burada, etkin bir görevden masa başı göreve geçmede yaşanan uyum güçlüğü ile "yeteneğe uygun olan görevlere yönlendirilme stresi azaltır" yargısı arasında bir ilişki olup olmadığı X^2 analiz yöntemi kullanılarak test edilmiştir(Bknz. Tablo 16).

H₀:Etkin bir görevden masa başı göreve geçmede yaşanan uyum güçlüğü ile "yeteneğe uygun olan görevlere yönlendirilme stresi azaltır" yargısı arasında anlamlı bir ilgi yoktur.

H₁: Etkin bir görevden masa başı göreve geçmede yaşanan uyum güçlüğü ile "yeteneğe uygun olan görevlere yönlendirilme stresi azaltır" yargısı arasında anlamlı bir ilgi vardır.

H₀ hipotezinin testinde, X^2 (Ki-kare) analiz yöntemi kullanılarak elde edilen bulguların %20'si 5'ten küçük olduğu için satır veya sütunlar birleştirilmesi sonucunda X^2 değeri(0,015) 0,05'ten küçük olduğu için, **H₀** hipotezi red edilip **H₁** hipotezi kabul edilecektir.

Tablo 16: Etkin Bir Görevden Masa Başı Göreve Geçmede Yaşanan Uyum Güçlüğü İle “Yeteneğe Uygun Olan Görevlere Yönlendirilme Stresi Azaltır” Yargısı Arasındaki İlişki

Uyum Güçlüğü Yeteneğe Uygun Görevlendirme	Boş	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam (%)
Boş	1 (2.0)	-	-	-	-	-	1 (2.0)
Kesinlikle Katılıyorum	1 (2.0)	11 (22.0)	-	-	-	-	12 (24.0)
Katılıyorum	-	13 (26.0)	2 (4.0)	-	-	-	15 (30.0)
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	-	5 (10.0)	2 (4.0)	-	-	-	7 (14.0)
Katılmıyorum	-	7 (14.0)	7 (14.0)	-	-	-	14 (28.0)
Kesinlikle Katılmıyorum	-	1 (2.0)	-	-	-	-	1 (2.0)
Toplam (%)	2 (4.0)	37 (74.0)	11 (22.0)	-	-	-	50 (100.0)

Burada, kurumda sorundan çok sorumlusu ile ilgilenilmesi ile “amirlerin hatalardan ders alma konusunda danışmanlık yapması ve amirlerle iyi bir diyalog kurulması stresi azaltır” yargısı arasında bir ilişki olup olmadığı X^2 analiz yöntemi kullanılarak test edilmiştir(Bknz. Tablo 17).

H₀: Kurumda sorundan çok sorumlusu ile ilgilenilmesi ile “amirlerin hatalardan ders alma konusunda danışmanlık yapması ve amirlerle iyi bir diyalog kurulması stresi azaltır” yargısı arasında anlamlı bir ilgi yoktur.

H₁: Kurumda sorundan çok sorumlusu ile ilgilenilmesi ile “amirlerin hatalardan ders alma konusunda danışmanlık yapması ve amirlerle iyi bir diyalog kurulması stresi azaltır” yargısı arasında anlamlı bir ilgi vardır.

H₀ hipotezinin testinde, X^2 (Ki-kare) analiz yöntemi kullanılarak elde edilen bulguların %20’si 5’ten küçük olduğu için satır veya sütunlar birleştirilmesi sonucunda X^2 değeri(0.017) 0.05’ten küçük olduğu için, **H₀** hipotezi red edilip **H₁** hipotezi kabul edilecektir.

Tablo 17: Kurumda Sorundan Çok Sorumlusu İle İlgilenilmesi İle “Amirlerin Hatalardan Ders Alma Konusunda Danışmanlık Yapması Ve Amirlerle İyi Bir Diyalog Kurulması Stresi Azaltır” Yargısı Arasındaki İlişki

Sorunla İlgilenmeme	Boş	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam (%)
Amirlerle İyi Diyalog Kurma							
Boş	1 (2.0)	-	-	-	-	-	1 (2.0)
Kesinlikle Katılıyorum	-	22 (44.0)	4 (8.0)	-	-	-	26 (52.0)
Katılıyorum	-	12 (24.0)	9 (18.0)	-	-	-	21 (42.0)
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	-	2 (4.0)	-	-	-	-	2 (4.0)
Katılmıyorum	-	-	-	-	-	-	-
Kesinlikle Katılmıyorum	-	-	-	-	-	-	-
Toplam (%)	1 (2.0)	36 (72.0)	13 (26.0)	-	-	-	50 (100.0)

Burada, işin çok monoton olması ve değişmeyen kurallar çerçevesinde yürütülmeye çalışılması ile "karar alma sürecine katılma ve sorumluluk alma stresi azaltır" yargısı arasında bir ilişki olup olmadığı X^2 analiz yöntemi kullanılarak test edilmiştir(Bknz. Tablo18).

H_0 : İşin çok monoton olması ve değişmeyen kurallar çerçevesinde yürütülmeye çalışılması ile "karar alma sürecine katılma ve sorumluluk alma stresi azaltır" yargısı arasında anlamlı bir ilgi yoktur.

H_1 : İşin çok monoton olması ve değişmeyen kurallar çerçevesinde yürütülmeye çalışılması ile "karar alma sürecine katılma ve sorumluluk alma stresi azaltır" yargısı arasında anlamlı bir ilgi vardır.

H_0 hipotezinin testinde, X^2 (Ki-kare) analiz yöntemi kullanılarak elde edilen bulguların %20'si 5'ten küçük olduğu için satır veya sütunlar birleştirilmesi sonucunda X^2 değeri(0.000) 0.05'ten küçük olduğu için, H_0 hipotezi red edilip H_1 hipotezi kabul edilecektir.

Tablo 18: İşin Çok Monoton Olması Ve Değişmeyen Kurallar Çerçevesinde Yürütülmeye Çalışılması İle "Karar Alma Sürecine Katılma Ve Sorumluluk Alma Stresi Azaltır" Yargısı Arasındaki İlişki

İşin Monotonluğu / Karara Katılma	İşin Monotonluğu						Toplam (%)
	Boş	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	
Boş	1 (2.0)	1 (2.0)	-	-	-	-	2 (4.0)
Kesinlikle Katılıyorum	-	23 (46.0)	2 (4.0)	-	-	-	25 (50.0)
Katılıyorum	-	8 (16.0)	9 (18.0)	-	-	-	17 (34.0)
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	-	1 (2.0)	-	2 (4.0)	-	-	3 (6.0)
Katılmıyorum	-	-	1 (2.0)	1 (2.0)	1 (2.0)	-	3 (6.0)
Kesinlikle Katılmıyorum	-	-	-	-	-	-	-
Toplam (%)	1 (2.0)	33 (66.0)	12 (24.0)	3 (6.0)	1 (2.0)	-	50 (100.0)

Burada, takdir ve terfi etme konusunda yaşanan stres ile "amirler tarafından ödüllendirilmem ve tanınmam, adaletli bir ödüllendirme sisteminin olması ve başarıya değer verilmesi stresi azaltır" yargısı arasında bir ilişki olup olmadığı X^2 analiz yöntemi kullanılarak test edilmiştir(Bknz. Tablo 19).

H_0 : Takdir ve terfi etme konusunda yaşanan stres ile "amirler tarafından ödüllendirilmem ve tanınmam, adaletli bir ödüllendirme sisteminin olması ve başarıya değer verilmesi stresi azaltır" yargısı arasında anlamlı bir ilgi yoktur.

H_1 : Takdir ve terfi etme konusunda yaşanan stres ile "amirler tarafından ödüllendirilmem ve tanınmam, adaletli bir ödüllendirme sisteminin olması ve başarıya değer verilmesi stresi azaltır" yargısı arasında anlamlı bir ilgi vardır.

H_0 hipotezinin testinde, X^2 analiz yöntemi kullanılarak elde edilen bulguların %20'si 5'ten küçük olduğu için satır veya sütunlar birleştirilmesi sonucunda X^2 değeri(0.007) 0.05'ten küçük olduğu için, H_0 hipotezi red edilip H_1 hipotezi kabul edilecektir.

Tablo 19: Takdir Ve Terfi Etme Konusunda Yaşanan Stres İle "Amirler Tarafından Ödüllendirilme Ve Tanınma, Adaletli Bir Ödüllendirme Sisteminin Olması Ve Başarıya Değer Verilmesi Stresi Azaltır" Vurgusu Arasındaki İlişki

Terfi Stresi	Boş	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam (%)
Boş	1 (2,0)	-	-	-	-	-	1 (2,0)
Kesinlikle Katılıyorum	-	15 (30,0)	1 (2,0)	-	-	-	16 (32,0)
Katılıyorum	-	6 (12,0)	5 (10,0)	1 (2,0)	1 (2,0)	-	13 (26,0)
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	-	3 (6,0)	3 (6,0)	1 (2,0)	-	-	7 (14,0)
Katılmıyorum	-	2 (4,0)	4 (8,0)	-	5 (10,0)	-	11 (22,0)
Kesinlikle Katılmıyorum	-	1 (2,0)	1 (2,0)	-	-	-	2 (4,0)
Toplam (%)	1 (2,0)	27 (54,0)	14 (28,0)	2 (4,0)	6 (12,0)	-	50 (100,0)

6.2. FAKTÖR ANALİZİ

Literatürde yer alan stres kaynakları(örgütsel, bireysel, çevresel ve grup stres kaynakları olmak üzere) literatürden olduğu gibi değil çevik kuvvet personeli için uyarlanarak alınmıştır. Bu aşamada çevik kuvvet personeli ile yapılan ön testten de büyük oranda faydalanılmıştır. Varimax rotasyonu ile çözümlenmiş bu bileşenler özdeğeri (eigenvalue) 1'den büyük olan 4 faktörle ifade edilmiştir. Analizi sonuçları Tablo 20 ve Tablo 21'de görülmektedir. Yapılan faktör analizi toplam varyansın %64,45'ini açıklamaktadır(Bknz. Tablo 20).

Tablo 21'den de anlaşılacağı üzere:

Örgütsel Faktörler içerisinde(1.Faktör):

- *Görevi belirli bir zamanda gerçekleştirmenin yarattığı gerilim(%87,1).
- *Değişen görev nedeni ile işin ve yaşanan yerin sürekli değişmesi; yeni durumlara ve görevlere uyma konusunda konsantrasyon eksikliği(%81,7).
- *Diyalog eksikliği nedeni ile, amirlerin personelin sorunlarına tam olarak eğilememesi(%77,9).
- *İlerleme imkanlarının çok kısıtlı olması ve kurum dışı düzenlemelere bağlı olması(%68,0).
- *Etkin bir görevden masa başı bir göreve geçme ve uyum güçlüğü(%67,6).
- *Sorunlarla ilgili olarak danışmak üzere psikolojik bir danışmanın halihazırda olmayışı(%67,2).
- *Yaratıcılık, yenilik, problem çözüme gibi fikirleri uygulamaya koyacak imkanlara sahip olamama, kurumdaki karar alma sürecine katılımın olmaması, bağımsız davranışlarda bulunamama(%61,9).
- *Yüksek derecede yazılı kurallar(%61,3).
- *Kurumda sorundan çok sorumlusu ile ilgilenilmesi(%52,7).
- *İşin çok monoton olması ve değişmeyen kurallar çerçevesinde yürütülmeye çalışılması(%51,3).
- *İş saatlerinin uzunluğu, dinlenmeye ve eğlenmeye yeterince zaman kalmaması, kurumda nöbet sisteminin uygulanması(%44,8) bulunmaktadır.

Bireysel Faktörler içerisinde (2. Faktör):

*İnsanın tehlike altında olduğu durum ve şartlar(can güvenliğinin olmaması,aktif silahlı görev gibi...) (%83,8).

*Görevin riskleri ve sorumlulukları(%72,5),

*Başkalarının sizinle ilgili beklentileri karşısında bunalma(%64,8).

*Her türlü suç ve suçlu ile beraber olmanın moral ve motivasyonu ters yönde etkilemesi(%54,3) bulunmaktadır.

Tablo 20: Faktör Analizi ile İlgili Olarak Açıklanan Toplam Varyans

	Toplam	Varyans %	Kümülatif Toplam %	Toplam	Varyans %	Kümülatif Toplam %
1	9,456	37,823	37,823	5,242	20,969	20,969
2	2,695	10,779	48,602	3,854	15,418	36,386
3	2,242	8,967	57,569	3,778	15,112	51,499
4	1,722	6,887	64,456	3,239	12,957	64,456
5	,932	5,263	69,720	57,569		
6	,923	4,915	74,635	64,456		
7	,913	4,510	79,145	69,720		
8	,888	3,554	82,699	74,635		
9	,753	3,014	85,713	79,145		
10	,676	2,704	88,417	82,699		
11	,505	2,020	90,438	85,713		
12	,422	1,689	92,127	88,417		
13	,364	1,455	93,582	90,438		
14	,324	1,295	94,876	92,127		
15	,236	,945	95,821	93,582		
16	,210	,838	96,660	94,876		
17	,192	,768	97,428	95,821		
18	,154	,618	98,045	96,660		
19	,123	,494	98,539	97,428		
20	,117	,470	99,009	98,045		
21	8,993E-02	,360	99,369	98,539		
22	5,974E-02	,239	99,607	99,009		
23	5,015E-02	,201	99,808	99,369		
24	2,956E-02	,118	99,926	99,607		
25	1,842E-02	7,367E-02	100,000	99,808		

Çevresel Faktörler içerisinde(3. Faktör):

*Siyasi ve sosyal değişimler, teşkilata dışardan yapılan müdahaleler(%84,9).

*Yapılan iş ile alınan ücret arasındaki uyumsuzluk(%83,5).

*Sürülme ve meslekten ihraç edilme korkusu(%78,9),

*Sorunu çözmek için yeterli bilgi ve maddi kaynağa sahip olamama(%48.8) bulunmaktadır.

Grup Stres Faktörleri içerisinde de (4. Faktör):

*Personelin birbirine destek olmaması: grup içi uyumsuzluklar(%73.6).

*İşyerinde ve yöneticilerde değişime açık olmayan bir zihniyet(%72.9).

*Motivasyon ve ödüllendirme konusundaki yetersizlikler(ödüllerin adaletsizce dağıtılması) (%72,8).

*Görevin yapısı nedeni ile sürekli bir gizliliğin esas olması(%67.0).

*Personelin hata yapmasının önlenmesi için sürekli olarak denetlenmesi; en ufak bir yanlış davranışın dahi cezalandırılması gerektiği prensibine sıkı sıkıya bağlılık(%66.1).

*Takdir ve övgü alma, başarı elde etme ve terfi etme konusunda yaşanan stres(%60.9) bulunmaktadır.

Tablo 21'den de anlaşılacağı üzere, stres kaynakları içerisinde örgütsel ve bireysel faktörlerin ağırlıklı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. *Örgütsel faktörler içerisinde* "Görevi belirli bir zamanda gerçekleştirmek zorunda olmanın yarattığı gerilim" %87.1 oranla ilk sırada yer almaktadır. *Bireysel faktörler içerisinde* de "İnsanın tehlike altında olduğu durum ve şartlar(can güvenliğinin olmaması, aktif silahlı görev ve bunun gibi) %83.8 ile ilk sırada yer almaktadır. *Çevresel faktörler içerisinde* de siyasi ve sosyal değişimler teşkilata dışardan yapılan müdahalelerin etkisi %84,9 oranla ilk sırada yer almaktadır. *Grup stres faktörleri içerisinde* de %73,6 oranla personelin birbirine destek olmaması: grup içi uyumsuzluklar ön plana çıkmaktadır.

Tablo 21: Stres Kaynaklarına İlişkin Faktör Analizi

	Örgütsel Faktörler	Bireysel Faktörler	Çevresel Faktörler	Grup Stres Faktörleri
ZAMANGER	.871			
KONSANTR	.814			
DIYALOG	.779			
ILIMKİS	.680			
UYUMGÜÇL	.676			
PİSDANİŞ	.672			
İMKANSIZ	.619			
YAZILIKU	.613			
SORUMLUI	.527			
MONOTON	.513			
ZAMANKAL	.448			
TEHLİKEA		.838		
GÖREVRİS		.725		
BUNALMA		.648		
MORTERS		.543		
SIYASIDE			.849	
ÜCRETUYU			.835	
MESLEKİH			.789	
YETBILKO			.488	
GRUPIÇUY				.736
DEĞİZİH				.729
ÖDÜLADA				.728
SÜRGİZLİ				.670
DENETLEM				.661
TERFISTR				.609

Analiz Asal Bileşenler Yöntemine Uygun Olarak Yapılmıştır.

7. SONUÇ

Stresin sanayileşmenin getirdiği hızlı yaşam temposunun bir sonucu olarak ortaya çıkmasıyla, stresin denetimi bugün pek çok yöneticinin ajandasının baş sayfasında yer alır hale gelmiştir. Strese yöneticinin kendisinin de maruz kalabileceği düşünüldüğünde, verimlilik kayıpları ve sigorta ödemeleri açısından da ülke ekonomisine büyük yük olduğu, bu nedenle de başta işletme yöneticileri olmakla birlikte herkese önemli görevler düştüğü açıktır.

Şurası muhakkak ki, sağlıklı yaşamak için "stressiz bir hayat dileyerek" stresin yol açtığı zararlardan ya da olumsuzluklardan uzak durulamamaktadır. Çünkü, hem strese neden olan pek çok şey hayatın içinde vardır, hem de stres kaynaklarının bir bölümü başarı için gerekli olan dinamizm ve gelişmenin sebebidir.

Stres günümüzde pek çok işin gereği olarak kaçınılmaz olsa da, yöneticilerin karşı karşıya kaldığı en önemli problem "gereksiz" stresleri nasıl teşhis edip önleyecekleri ve azaltacaklarıdır. Yöneticiler değişiklikler karşısında doğru ve olumlu tutumlar geliştirmek ve sergilemek zorundadırlar. Ancak, bu her değişimi kabul etmek olarak algılanmamalıdır. Bu da oldukça yanlış bir davranış olacaktır. Bunun anlamı, yaşamımıza getireceğimiz değişiklikler konusunda bilinçli davranabilmektir. Yöneticiler de değişiklikler karşısında tepkici(reactive) olmaktan çok etkici(proactive) olmalıdırlar. Meydana gelebilecek değişimleri önceden görerek organizasyonlarını bu değişimlere hazırlamalıdırlar. İşte bu sayede, değişimlere hazırlıklı olan personel ve yöneticinin stres düzeyi düşük olabilecektir.

Yöneticiler strese mücadele konusunda kişisel bazı teknikler de geliştirmek zorundadırlar. Tıbbi sorunlara yol açabilecek stres kaynakları için önceden tedbir almalıdırlar. İnsanlar günümüzde tek bir stres kaynağı ile değil, birçok stres kaynağı ile karşı karşıyadırlar ve bunlarla mücadele etmek durumunda kalmaktadırlar. Stres kaynaklarının çok fazla olduğu böyle bir ortamda, stres azaltıcı teknikleri yaşamın bir parçası haline getirmeli, stres kavramına geniş bir açıdan bakarak ve davranışsal, fizyolojik ve psikolojik değişikliklerin hepsini gerçekleştirerek yaşama devam edilmelidir. Bunu yaparken de, çevreden alınabilecek sosyal destek hiçbir zaman geri çevrilmemelidir. Bu pek çok insanın sıklıkla düştüğü hatalardan biridir. İnsanlararası ilişkiler, kimi zaman insan hayatında stres yaratsa da, bazen kişi bunaldığında onu güçlendirip cesaretlendirebilir. Baş sıkıştığında kime güvenebileceğini ve kimden destek alabileceğini bilmek de stresi azaltıcı etkenlerden biri olabilir. Günümüzdeki modernleşme sonucu artık aile ve toplum desteğinin giderek azalması da, pek çok insanın stres yaşayarak rahatsızlanmasına neden olmaktadır. Bu konuda başta ailelere, topluma ve devlete önemli görevler düşmektedir.

Olaya işletme açısından bakıldığında, yapılacak ilk iş, işletmedeki ana stres kaynaklarını belirlemek, daha sonra da bu stres kaynaklarının hangilerinin değiştirilip azaltılabileceğini, hangilerinin değişmez olduğunu saptamak olacaktır. Daha sonra da, her stres kaynağı için neler yapılabileceği araştırıp, verimliliği düşüren etkenlerin nasıl giderebileceği araştırılmaktadır. Tüm bunları yaparken de unutulmaması gereken bir gerçek vardır. İnsanları her ne kadar stres kaynakları ile savaşmaya ve önlem almaya teşvik etseniz de bunu uygulayacak olan onlardır. Dolayısıyla, stresi yönetmek konusunda herkes için geçerli bir reçete sunmaya da imkan yoktur. Ancak stresi denetim altında tutabilmek için bazı yollar önerilebilmektedir.

Bu çalışmanın amacı her ne kadar Türkiye'deki polis gücüne stres kaynaklarının etkisini analiz etmek olsa da, ana kütle olarak Niğde İl emniyet

Müdürlüğü'ne bağlı çevik kuvvet personelinin alınması, araştırma sonuçlarının geliştirilmesini sınırlayıcı bir faktördür. Bundan sonra bu konuda yapılacak olan çalışmaların, bu sınırlamayı giderecek şekilde diğer şehirlerdeki ya da birimlerdeki polis güçleri ile de genişletilmesinde yarar vardır. Kanımızca, bu araştırma Türkiye genelindeki çevik kuvvet personeline yapılabileseydi daha gerçekçi bilgiler elde edilebilirdi. Ancak, yapılan işin niteliğinin aynı olması nedeni ile, bu önerilerin diğer il emniyet müdürlüklerinde çalışan personelin de yararına olabileceği düşüncesindeyiz.

Aşağıda gerek araştırmadan gerekse de teoriden elde edilen bilgiler doğrultusunda bazı tespit ve önerilere yer verilecektir:

* Stres ile başa çıkmada kişilerin yapabileceği ilk ve en önemli şey değişimi gerçekleştirmek için inanç ve istektir. Bu bize bazı insanların nasıl A Tipi kişilik özelliklerini bırakarak B Tipi kişilik özelliklerini gösterebildiğini açıklamaktadır. Önce değiştirmek istenilen davranışın seçimi ile işe başlanmalı, daha sonra da bu davranış nasıl değiştirilebilir bu amaçlanmalıdır. Amaca doğru ilerleme yolu ise çoğu zaman kişilerin tercihindedir. Yapılan araştırma sonucunda da, ankete cevap veren kişilerin A ya da B tipi olduğu test edilmiş olup, ankete katılanların % 72'sinin A tipine, % 28'inin ise B tipine yakın kişiler olduğu ortaya çıkmıştır. A tipi stresli insanlar çoğunlukta olmasına rağmen, personel düzenli olarak sağlık kontrolünden de geçirilmemektedir. Anket sonuçlarından, personelin %60 gibi bir oranla düzenli sağlık kontrolünden geçirilmedikleri ortaya çıkmıştır. Yine %20 gibi bir oranla bu soruya yılda bir cevabı verilmiştir. Ayrıca, çalışanların hem sağlık kontrolünden geçmemeleri, hem de dinlenememeleri ve hatta tedavi görmesi gerekenlerin hala çalışmaya devam etmeleri stres düzeyini artırmasının yanında, kurumun kişiye önem vermediği hissi de uyandırmakta, bu da çalışanlar üzerinde olumsuz bir etki yaratarak strese neden olmaktadır.

* Personelin mesleği tercih etme nedenleri incelendiğinde, çevik kuvvet polislerinin bu mesleğin kişiliklerine uygun olmadığı(2.22) ve ayrıca sahip oldukları işin kariyer hedeflerine uygun olmadığı da(2.46) ortaya çıkmıştır. Bu sonuçta, öncelikle bu mesleği tercih eden insanlara uygulanan giriş sınavlarının niteliği ve ön şartlarının etkili olduğu kanaatindeyiz. Özellikle, kişiliği, ilişkileri, davranışları ve örgüte uygunluğu da test edilecek *duygusal zeka* testlerinin de *bilgi sınavlarına* eklenmesine ihtiyaç vardır. Sonuç olarak şunlar söylenebilir; bu mesleği seçen insanların stres yaşama nedenlerinin en önemlisi daha işin başında vermiş oldukları yanlış kararlardır. Öncelikle, işin kişiliklerine ve kariyer hedeflerine uygun olup olmadığını belirlemelidirler. Onlara uygulanan seçim yöntemlerinde de birtakım hatalar yapıldığı ortaya çıkmaktadır. Sonuçta işini zevkle yapamayan, bıkkın, başka iş bulamadığı için çalışan kişilerin stres düzeyleri yüksek olacak ve verimli çalışamayacaklardır. İstenilmeden yapılan bir iş, özellikle de çalışma şartları ağır ise personel üzerinde baskıya ve dolayısıyla strese neden olacaktır.

* Araştırma sonuçları, işe başlama ve daha sonraki aşamalarda alınan hizmet içi eğitim programlarının yetersizliğine işaret etmektedir. Bu da, kişilerin uzun dönemde yeteneklerinin azalmasına ve dolayısıyla onlara verilen eğitim türünde veya içeriğinde düzenlemelere gidilmesine ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir. Çünkü, beceri düzeyi azalan bireylerde stres düzeyi artacaktır. İşini iyi yapamama, teknolojik yenilikleri hayata geçirememesi ve bu nedenle daha alt düzeylerde bir göreve getirilebileceği korkusu zaman içinde kişilerin strese girmesine neden olacaktır.

Kişisel ve mesleki becerileri mümkün olduğunca artırmak da stresi azaltacaktır. Ayrıca, ruh sağlığının iyi olması, başkaları ile iyi ilişkiler kurabilmek, anlamlı işler yapmak, kendini olduğu gibi kabul etmek, fiziksel olarak da sağlıklı olmak, güvenebilecek bir sırdaşın olması, yaratıcılığını kullanabilmek de stresi azaltmaktadır.

Ayrıca, personel ile yapılan ön görüşmelerden, eğitim için derslerin uygun saatlerde verilmediği de anlaşılmıştır. Görevden yeni gelmiş insanlar uyku saatinde eğitime tabi olup sonra tekrar görev yerlerine döndükleri için hem yorgun hem de uykusuz görev yapmaktadırlar. Bu nedenle, eğitim de amacına ulaşmamış olmakta ve sadece amirlerin isteğini yerine getirmek için zorunlu olarak katıldıkları bir konferans niteliğine dönüşmektedir.

* Stresi yenmek için aynı zamanda çalışanların teknik ve davranışsal eğitime tabi tutulması, zamanı etkin kullanma becerisinin geliştirilmesi, katı kural ve düzenlemelerin ön planda olduğu, kararlara katılımın gerçekleştirilmediği, otokratik yönetim tarzının hakim olduğu yapılardan uzaklaşılması, iş rotasyonu, iş genişletme ve iş zenginleştirmenin uygulanması, etkin bir ücret yönetimi, performans değerlendirme sisteminin oluşturulması, işe alma ve yerleştirme ile terfinin objektif esaslara dayandırılması, personelin ulaşım problemlerinin azaltılması (işyerinin eve yakınlığı veya personel servisleri yolu ile), personelin mutluluğunun ölçülmesine yönelik anketlerin düzenlenmesi, psikolojik danışma hizmetinin verilmesi, işin yoğun olduğu dönemlerde ek personel ve donanım sağlanması, monotonluğun azaltılması gibi teknikler de faydalı olacaktır.

* Personelin önemli bir kısmının, göreve yeni başladıklarında ya da daha sonraki zamanlarda herhangi bir oryantasyon programına tabi olmadıkları ortaya çıkmıştır. Ancak, görevin içeriği, hangi davranışların kabul göreceği, hangilerinin tepki alacağı ve kurum kültürüne alıştırmak için kişiler oryantasyona tabi tutularak, bu nedenle yaşadıkları stres düzeyi aşağılara çekilebilecektir. Ayrıca, oryantasyona tabi olduğunu ifade eden kişilere ilişkin sonuçlar ise, resmi yolla oryantasyonun yetersizliğine işaret etmektedir. Oysa ki, resmi yolla eleman oryantasyonu stres düzeyini azaltacaktır.

* Yapılan analizler sonucunda bu mesleği tercih edenlerin EQ(Duygusal Zeka)'ya sahip olma konusuna yeterince önem vermedikleri ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla, bu kadar insanlarla iç içe olan meslekte duygusal zeka konusunda testler yapılmasına ve işe giriş sınavlarına bu tür testlerin de eklenmesine, hatta bu konuya ilişkin mülakatların yapılmasına ihtiyaç olduğu ortaya çıkmaktadır.

* Araştırma sonucunda stresin çalışanlar tarafından hep olumsuz olarak düşünüldüğü ortaya çıkmıştır. Oysa ki, optimal düzeyde stresin başarı getirdiği bugün pek çok konu uzmanı tarafından kabul edilmektedir. Dolayısıyla, stres yönetimi konusunda bir eğitime ihtiyaç duyulduğu da ortaya çıkmaktadır. Ayrıca, stresi hep olumsuz olarak gören kişilerin A tipi stresli insan olma olasılıkları da fazladır.

* Personelin stresle başa çıkmada, iş yerindeki dostluk ve arkadaşlık ortamının mükemmelliği, amirlerin cezalandırması yerine eğitime, öğretme, hatalardan ders alma konusunda danışmanlık yapması, amirlerle iyi bir diyalog kurulması ve devam ettirilmesi, toplum ve aileden sosyal destek görme, yaratıcılık ve yenilikleri uygulamaya koyacak ortamların teşvik edilmesi, bağımsız davranabilme, karar alma sürecine katılım ve sorumluluk alma, yeteneğe uygun görevlere yönlendirilmenin etkili olduğu ortaya çıkmıştır. Bu konuda en önemli görev de, başta bulunan yöneticilere, amirlere düşmektedir.

Yukarıda sayılanlara ek olarak, amirler herhangi bir olaya gitmeden önce, karşı tarafı astlarına tanıtımalı bilgi ve taktik vermelidir. Böylece, onların strese neden olan kaygılarını yok etmeye çalışmalıdır. Amirler, tüm astları ile çok yakından ilgilenmeli, tüm problemlerini çözebileceği hissini vermelidir. Astlarının her tür problemini de candan çözmeye çalışmalıdır. Astlarının(veya personelinin) ailevi problemlerini yakından takip edip çözüm yolları aramalıdır. İşyeri ile ilgili sorunları konuşarak çözüme kavuşturmaya çalışmalıdır. Amirler, her astının iyi yönlerini açıkça belirtmeli ve onları moral olarak yüksek bir seviyeye çıkarmalıdır. Onlar, astlarına güvendiğini her fırsatta açıkça belirtmeli ve astların grup moralini de yüksek tutmalıdır. Özellikle de çevik kuvvet polisliği gibi önemli bir görevde bu daha da önem kazanmaktadır.

Amirler astlarına uygun ortamlar hazırlamalı, malzeme yönünden de tüm eksiklerini gidermelidirler. Malzeme eksikliğinin personel üzerinde birtakım psikolojik etkileri de beraberinde getirmesi mümkündür. Astlara değer verilmediği kaygısını doğurmaktadır. Bu da personelin bu konuda stres yaşamasına neden olmaktadır. Personelin tatil ve çalışma saatlerinin uzunluğu konusunda birtakım sıkıntıları bulunmaktadır. İş saatlerinde yapılacak birtakım düzenlemelerle en azından belirli dönemlerde belirli bir kısım çalışana bu imkan sağlanabilecektir. Tatile çıkmak da stresi azaltmanın en önemli yollarından biridir. Yoğun bir işte çalışan bir kişinin yılda en az üç haftalık bir tatile ihtiyacı vardır. Tatil kısa bile olsa içinde bulunulan gerilimli durumu kişinin atlatmasını sağlayabilecektir. Bu nedenledir ki, Amerika'da üç günlük hafta sonu tatilleri gündeme gelmeye başlamıştır(Yates, 1989: 133-135). Bunlara ek olarak, çevik kuvvet personeline konser vb. ekstra görevlerde mesai alamadıkları ve çok yoruldukları için göreve gitme konusunda bir isteksizlik söz konusudur. Konserler vb. için ücretli özel güvenlik kuvvetleri oluşturulması istenmektedirler. Nitekim bu tür uygulamalar Ankara, İstanbul gibi büyük şehirlerde mevcuttur.

Görüldüğü gibi, stresin neden olduğu olumsuzlukları engelleme konusunda hem bireyin kendisine hem de üyesi bulunduğu örgüte önemli sorumluluklar düşmektedir. Sonuç olarak hızla endüstrileşen dünyamızda, insanlar ve örgütler varolduğu sürece çeşitli nedenlerle ortaya çıkar stresleri yok etmenin imkanı olmadığına göre, bu olguyu daha iyi tanımak, bilmek ve onunla mücadele edebilmek gerek bireylere gerekse de bilim adamlarına düşen en önemli görevlerdendir.

KAYNAKLAR

- AKAT, İhter : Gönül BUDAK ve Gülay BUDAK(1994). *İşletme Yönetimi*, 1. Baskı, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., Ekim, İstanbul.
- AKTAŞ, Aliye ve Ramazan AKTAŞ(1992), "İş Stresi". *Verimlilik Dergisi*, MPM Yayınları, 1992/1.
- ARTAN, İnci(1986). *Örgütsel Stres Kaynakları ve Yöneticiler Üzerine Bir Uygulama, Banka-Sigorta İşçileri Sendikası*, BASİSEN Eğitim ve Kültür Yayınları:10, İstanbul.
- ATAMAN, Göksel(2001). *İşletme Yönetimi*, Türkmen Kitabevi, İstanbul.
- EREN, Erol(2000). *Örgütsel Davranış v Yönetim Psikolojisi*, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., Yenilenmiş 5.Baskı, İstanbul.
- ERGÜLEN, T. Doğan(1998). "Stres Sorunu" *Kariyer Dünyası*, Sayı 7, Nisan.

- **ERTEKİN**, Yücel(1993), "Örgüt ve Stres Üzerine Düşünceler". **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt:26, Sayı:1, Mart.
- **GÜNEY**, Salih ve Ayhan **DEMİR**(1997), "Kamu ve Özel Sektördeki Tepe Yöneticilerinin İşle İlgili Stres Kaynaklarının Karşılaştırılması", **Verimlilik Dergisi**, MPM Yayınları, 1997/2.
- **KARABULUT**, Suat(1996), **Yönetimde 3 Boyut: Zaman, Toplantı ve Stres**, AKM Araştırma Koordinasyon Merkezi, İstanbul.
- **LUTHANS**, Fred(1995), **Organizational Behaviour**, Seventh Edition.McGraw-Hill, Inc. N.Y.
- **ÖZKALP**, Enver(1989), "Örgütlerde Stres", **Eskişehir Anadolu Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, Cilt:VII, Sayı:1-Haziran.
- **ÖZTÜRK**, Azim(1993), "İşletmelerde Stres ve Yönetimi: Performansa Etkisi Bakımından Bir Analiz". **Verimlilik Dergisi**, MPM Yayınları.
- **TEES**, Malcolm(1994), "Stres and How to Combat It", Management Accounting, **October**.
- **YATES**, E. Jere(1989), **Gerilim Altındaki Yönetici** (Çev:Fatoş Dilber). İlgı Yayıncılık.
- **YILDIRIM**, Selami(1995), "Hacettepe Üniversitesi'nde Stres Tiplerine İlişkin Betimleyici Bir Araştırma", **Hacettepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, Cilt:13.