



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

Mustafa Karataş <sup>1</sup>  
 Veli Duyan <sup>1</sup>

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

### Özet

**Amaç:** 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 (2008) tarafından geçerlilik güvenilirliği Türkiye şartlarına göre uygulanmış Sosyal Sorun Çöze Envanteri ve Duyan, Gelbal ve Gülden (2012) tarafından geçerlilik güvenilirliği Türkiye şartlarına göre uygulanmış Özdenetim Ölçeği ile belirleyici sosyo-demografik özelliklerin olduğu soru kâğıdı kullanılmıştır. Polis, Öz Denetim ve Sosyal Sorun Çözme Becerisi kavramları ile ilgili olarak literatür taraması yapılmıştır. **Yöntem:** Araştırma Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatından görev yapan ve değişik branşlarda bulunan 200 personel üzerinde yapılmıştır. Soru kağıtları Emniyet Genel Müdürlüğü personeline dağıtılarak doldurulması istenmiştir. Toplanan veriler SPSS programında işlenerek bulgular elde edilmiştir. **Bulgular:** Elde edilen bulgulara göre Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatında görev yapan polislerde Sosyal Sorun Çözme Becerisi ile Öz Denetimleri arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir. Kadın polislerde özdenetimin erkeklere nazaran daha yüksek olduğu elde edilen bulgular arasındadır. Ele alınan diğer değişkenlere göre herhangi bir fark ya da ilişki bulunamamıştır. **Sonuç:** Polislerin uzun çalışma saatleri, teşkilata seçilmeleri, memur amir ilişkisi bakımından çeşitli çözümleyici politikalara ihtiyaç duydukları değerlendirilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Öz Denetim, Polis, Sosyal Sorun Çözme Becerisi

### Abstract

**Objective:** 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 Selfcontrol and socio demographic quantities. Social Problem Solving Inventory – reliabilited and validited by Duyan and Gelbal-, Self Control Inventory - reliabilited and validited by Gülden,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. **Methods:** The study applied 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 datain SPSS. **Results:** 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. **Conclusion:** Because of long workin hours, recruit systems, relation between chief-officer or etc. Problems need best political sulation for police officers.

**Key words:** Police, Self Control, Social Problem Solving.

**Alındığı tarih/Received Date:**  
16.07.2020

**Kabul tarihi/Accepted Date:**  
04.12.2020

**Sorumlu yazar:**

Mustafa Karataş

**e-mail:**

[mustafakaratas83@gmail.com](mailto:mustafakaratas83@gmail.com)

<sup>1</sup>Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü, Ankara, Türkiye

## GİRİŞ

Günlük yaşamda insanlar karşılıklı olarak çıkabilecek sorunları çözmek için çeşitli mekanizmalar geliştirebilmektedirler. Kişiler kendilerine özgü çözüm stratejileri geliştirirken kendi yaşam kalitelerinden, çalışma koşullarından, ailesel ve bireysel faktörlerden de etkilenmektedirler. Özellikle bazı meslek gruplarında çalışma standartları ve mesleki zorluklar baş etme mekanizmalarını ve söz konusu sorun çözümlerini etkileyebilmektedir. Silahlı meslek grubu olarak polislerin çalışma standartlarının ve yaşam koşullarının normal meslek gruplarına göre incelenmesi, sorun çözme ve öz denetim unsurlarının incelenmesinin verilecek psiko-sosyal destek hizmetleri bakımından önemli olduğu değerlendirilmiştir.

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 istirahatini 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.

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

Özellikle stres düzeyi yüksek olan polislik mesleğinde birçok ruh sağlığı bozukluğunu görmek mümkündür. Görsel ve yazılı kaynaklarda polislerde intihar olaylarının olduğu görülmekte, olumsuz çalışma koşullarının emniyet teşkilatı mensuplarını ve ailelerini de etkilediği değerlendirilmektedir. Özellikle silahlı meslek grubu olması ve silaha yakın görev icra etmeleri sebebiyle risk altında bulunan personel, bazı faktörlerden kaynaklanan sıkıntılardan dolayı sorunlarını çözmede sıkıntılar yaşamakta,

kontrol mekanizmalarında sorunlar yaşayabilecekleri düşünülmektedir.

Türk polis teşkilatı, 150 yıldan fazla bir süre önce kurulmuş olmasına rağmen, bugün hala birçok yönetsel ve örgütsel sorun ile karşı karşıyadır (Aydın, 2003). 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 tanıtmama ve tanıtımama ile ilgili olmayan maddi olmayan sorunlardır. Polis sorunlarını genel olarak bakıldığında 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.

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 (Işıkhana,2004).

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.

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 is stres kaynaklarının şu şekilde gruplandırılabilirdiği görülmektedir: a) çalışma koşulları ve isin yükü, b) iş yeri organizasyonu bozukluğu ve is bölümü düzensizlikleri, c) örgüt yapısındaki rol, görev ve sorumlulukların dağılımında bozukluklar, d) iş yeri uzaklığı ve ulaşım, e) maaş ve ücret yetersizliği, f) hızlı teknolojik değişim, g) örgüt hiyerarşisinde yükselme hırsı ve isteği, h) isin gerektirdiği kişilerarası ilişkiler ve i) vardiyalı çalışma (Çakır, 2006).

2005-2007 yılları arasında yapılan bir araştırmada polisler "stres kaynağınız nedir?" sorusu sorulmuş, alınan cevaplara göre hazırlanan stres kaynağı listesinde yer alan ilk 15 stresör şu şekilde belirlenmiştir:

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).

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 basıya çıkma yöntemlerinin incelendiği bir çalışmada, en sık ifade edilen stres kaynağı olarak "ücretin yetersizliği", en çok görülen belirti "terleme", performansa olumsuz etkisi eden faktör ise "işten ayrılma" olarak tespit edilmiştir. Basıya çıkma yöntemi olarak en sık "stres yaratan durumu düşünmemeye çalışma, boş verme" yönteminin kullanıldığı görülmektedir (Eren, 2001).

**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.

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 azaltılmasıdır. Buradan da anlaşılacağı gibi çözüm aşamasında pozitif, negatif ve etkisiz (nötr) durumların belirlenerek bunlar arasında kurulacak dengeler sonucunda çözüm mekanizmaları üretilmesi daha etkili olabilmektedir.

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.

İnsanlar, günlük yaşantılarında problem çözmeye yeteneklerini kullanmaları gerektiği bir çok durumla karşılaşabilmektedirler. 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 çözme 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 (Serin, Serin ve Saygılı,2010).

Sorun çözme becerisi, bireyin çevresinde meydana gelen sorunların üstesinden gelmede ki en önemli araçtır (Konukbay, 2005). Problem çözümü zihinsel bir süreçtir (Kaya, 2005). Kendine güven duyan bireyler problemlerini güven eksikliği olan bireylere göre daha kolay çözebilmektedir (Baumgardner vd., 1986). Bireyin depresyon (zihinsel) durumu sorun çözme becerisini etkilemektedir (Larson vd.,1990Akt: Dündar,2008).

Sorun çözme becerisi, bireyin sosyal uyumunu ve günlük yaşamdaki başarısını olumlu yönde etkilemektedir (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.

Sorunun tanımlanması ve yapılandırılmasında, sorun çözücü, sorunla ilgili birçok çeşitli 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. Seçenekler çözümlerin oluşturulmasında, birey ise 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 Nezuve Maydeu-Olivares 2004).

**Sosyal sorun,** bireyin toplum içinde meydana gelen sıkıntılarını çözümünde tatmin olmayan sonuçlara ulaşmasına verilen addır. Sosyal sorun genel olarak bakıldığında mikro, mezo 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.

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 etkili olabilmektedir.

**Öz-denetim**, kişinin kendisi ve dünya arasında daha iyi, daha ideal uyuma sahip olması için kendini değiştirme ve uyarılma kapasitesi olarak değerlendirilmektedir. Öz-denetim hayatın ilk yıllarında gelişen ve çocukluktan bu zamana kadar süregelen davranışların kapasitesidir (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 ve Foks, 2003).

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, uyarıya gerek kalmadan görevlerini yerine getirmesi, kendi kontrolünü elinde tutması ve kendine sınırlar koyabilmesi, kurallara uyabilmesi, olumlu olumsuz duygularını yönlendirebilmesi olarak tanımlanabilmektedir.

Öz-denetim, kişinin kendisi ve dünya arasında daha iyi, daha ideal uyuma sahip olması için kendini değiştirme ve uyarılma kapasitesi olarak değerlendirilmektedir. Öz-denetim, kişinin

içinden gelen tepkileri bastırma ya da değiştirme becerisinin yanı sıra istenmeyen davranışsal eğilimlerini bölme ve onları sergilemekten de kaçınmasıdır (Duyan ve Gelbal, 2011).

### **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, sınırlılık, umutsuzluk, karamsarlık, depresyon, yoğunlaşma bozukluğu, unutkanlık vb. problemlerin ortaya çıktığı, alkol ve sigara kullanımının arttığı belirlenmiştir (Emmot,1994).

Teşkilat yapılanmasından 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.

### **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?

### **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 birçok 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 sorunlarına çözüm getirme becerileri ve öz denetimlerini ne derece sağladıklarının ölçülerek sosyo demografik verilerle karşılaştırılması büyük önem taşırken, verilecek olan psiko-sosyal destek mekanizmalarında da önemli bir rol oynayacağı düşünülmektedir.

### **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 güveniliridir.

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.

### **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.

### **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 uyarılma kapasitesidir.

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

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

### **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)

Bu araştırmaya da konu olan Emniyet Genel Müdürlüğü personeli kendi koşulları içinde ve olduğu gibi değerlendirilmeye çalışılmış ve iki durum ile ilgili ilişki değerlendirmesi bu çerçevede yapılmıştır. Katılımcılar ile ilgili olarak herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmemiştir. 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.

Kullanılmış olan 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.

### **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.

### **Veri Toplama Araçları**

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

### **Soru Kâğıdı**

Emniyet Genel Müdürlüğü merkez teşkilatında görev yapan personelin demografik özelliklerinin saptanması için araştırmacı tarafından geliştirilen bir soru kâğıdı 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 sorulara yer verilmiştir. 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.

### **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.

Öz denetim ölçeği, 2010 yılında Duyan, Gelbal ve Gülden 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.

### **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.

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.

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 (ŞCBÖ; 40 madde) olmak üzere iki ana ölçeğe sahiptir. Sosyal Sorun Çözme Envanterinin 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. ŞCBÖ 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 güvenilirliği test edilmiştir. Ölçeği oluşturan maddelerin istendik özelliklerde olması, ölçeğin güvenilirliğinin ve geçerliliğinin yüksek olması, bu ölçeğin Türkiye’de kullanılabileceğini göstermektedir.

### **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 bulunan Daire Başkanlıklarındaki çeşitli branşlarda çalışan personele yöneltilmiştir. Çalışmada veri toplama süreci iki ay sürmüştür. Veriler toplanırken katılımcıların her biri 25 dakikada kendilerine yöneltilen sorulara cevap vermişlerdir.

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.

### **Verilerin Çözümlemesi**

Araştırmanın amaçları çerçevesinde, emniyet teşkilatı personeline soru kâğıdı, 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 çözümler yapılmıştır. Araştırma sürecinde bütün maliyetler araştırmacı tarafından karşılanmıştır.



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 etkilenmektedir.

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).

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 yansıtılabilmektedirler. 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 çözümlenmesi, 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.

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.

Polis teşkilatında eğitim çok önemli bir aşamadır. 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.

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 seviyesinin yüksek olmasının sosyalizasyonu daha kolay sağlayacağı üzerinde durulmuştur. 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 verimlilik açısından 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 (bilgi, 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.

### **Sonuçlar**

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 becerisi 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 öz denetim 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.

### 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 yaptığını 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 polisler hem karşılaşabilecekleri profillerle hem de ailesi ile ilgili iletişim becerileri kazandırılması gerekmektedir. İletişim becerileri Emniyet Genel Müdürlüğü ders müfredatlarında bulunmaktadır. Polisler 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. Sosyalizasyon sürecinde de eğitimin olması gerektiği yadsınamaz bir gerçektir. Bu bağlamda tayin olgusu olan polislerin kültürel çevre değişimlerinde de sosyalizasyon 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, mezo 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.

## KAYNAKLAR

- Akduman, G., Korkusuz, İ., Hüseyinov A., Aytaç, Ö., Akduman, B., (2006), Polis ve İntihar, *Adli Psikiyatri Dergisi*, 2(3),9-15.
- Alicke, M., Sedikides., C, (2009). Self-Enhancement And Self-Protection: What They Are And What They Do, *European Review of Social Psychology*, 1(20), 1-48.
- Baumgardner, A. H., Heppner, P. P., Arkin, R. M. (1986). Role Of Causal Attribution İn Personal Problem Solvin, *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(3), 636-643.
- Çakır, İ., (2006), Polislerin İş Stresi ve Bazı Değişkenlere Göre Stresle Başa Çıkma Tarzlarının Karşılaştırılması, *Çukurova Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi*.
- Çam, S. ve Çakır M., (2008), Polislerde İş Stresi Algısının Kişisel ve Göreve Bağlı Bazı Değişkenlere Göre Karşılaştırılması, *Polis Bilimleri Dergisi*, 3(10), 21-40
- D’Zurilla, T. J., Nezu, A. M. & Maydeu-Olivares, A, (2004), Social Problem Solving: Theory And Assessment., Social Problem Solving : Theory, Research, And Training, *American Psychological Association*, Washington.
- Deniz, M. E., (2004), Üniversite Öğrencilerinin Karar Vermede Öz Saygı Karar Verme Stilleri ve Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma, *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 15,23-35.
- Duyan, V. & Gelbal, S., (2008), Sosyal Sorun Çözme Envanteri’nin Türkçeye Uyarlama Çalışması, *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 1(19), 7-28.
- Duyan, V., Gülden, Ç., Gelbal, S, (2012). Öz-Denetim Ölçeği : Güvenirlik Ve Geçerlik Çalışması, *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 1(23), 25-38.
- Dündar S., (2008), Polislerin Umutsuzluk Düzeyi İle Problem Çözme Becerisi Arasında ki İlişkinin İncelenmesi, *Polis Bilimleri Dergisi*, 10,77-92.
- Emniyet Genel Müdürlüğü, Trafik Araştırma Merkezi, (1999), Stres Tarama Çalışması, Ankara: Başbakanlık Basımevi.
- Eren, M. E, (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.
- Folkman, S. ve Lazarus, L. (1984), Stress, Appraisal And Coping, Science Direct The Concept of Stress, (Unprinted Document).
- Fox, N., ve Calkins, S. D., (2003), The Development Of Self-Control Of Emotion: Intrinsic And Extrinsic, *Influences, Motivation and Emotion*, 1(27), 7-26.
- Işıkhana, V., (2004). Çalışma Hayatında Stres ve Basa Çıkma Yolları, Ankara: Sandal Yayınları.
- İmirlioğlu, İ., (2007), Emniyet Teşkilatı ve Stres, *Çağın Polisi Dergisi*, 1(10), 25-35
- Karasar, N, (1984). Bilimsel Araştırma Metodu. Ankara: Hacettepe Taş Kitapçılık.
- Karasar, N, (2005), Bilimsel Araştırma Yöntemi, Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Konukbay, D, (2005), Engelli Çocuk Ebeveynlerinin Umutsuzluk Düzeyleri ve Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişki, Yüksek Lisans Tezi, Genelkurmay Başkanlığı, Gülhane Askeri Tıp Akademisi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Polis Vazife Selahiyet Kanunu, Resmi Gazete No:3201 Kanun Tarihi :4.6.1937.
- Rosenbaum, M, (1980), A Schedule For Assessing Self-Control Behaviors: Preliminary Findings, *Behavior Therapy*, (2)11, 109-121.
- Sardoğan, M. E., Karahan, F, Kaygusuz, T, (2006), Üniversite Öğrencilerinin Kullandıkları Kararsızlık Stratejilerinin Problem Çözme Becerisi, Cinsiyet, Sınıf Düzeyi ve Fakülte Türüne Göre İncelenmesi, Mersin Üniversitesi, *Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 78-97.
- Sever M., Cinoğlu H., 2010, Amerikan Polisinde İş Stresinden Kaynaklanan Aile İçi Şiddet Olaylarının Sosyolojik ve İstatiksel Analizi, *Polis Bilimleri Dergisi* (12:1), Ankara.
- Serin O., Serin Bulut N. & Saygılı G., (2010) İlköğretim Düzeyindeki Çocuklar İçin Problem Çözme Envanterinin

Geliştirilmesi, *İlköğretim Online*,9(2), 446 – 458.

- Tansel B., (2010), Emniyet Teşkilatında Kritik Görev Yapan Personelin Psikolojik Sağlığını Korumaya Yönelik Stres Boşalım Programını İçeren Bir Model Önerisi, Yüksek Lisans Tezi, Giresun.
- Taşdöven, H., (2005), Polislerin Tükenmişlik Düzeylerinin Çalıştıkları Birimleri Açısından İncelenmesi, *Polis Bilimleri Dergisi*, 7(3), 43-58.
- Ülküer, N.S. (1988). Çocuklara problem çözme becerisi nasıl kazandırılır?, *Yaşadıkça Eğitim*, 5(1), 28-31.