

## POLİS TEŞKİLATININ “İŞKOLİK” ÇALIŞANLARI

### WORKAHOLIC EMPLOYEES OF THE TURKISH NATIONAL POLICE

**Dr.Murat GÜNBEYİ**

Spalding Üniversitesi  
Liderlik Eğitimi, Cincinnati, ABD  
combi96@hotmail.com

**Tarkan GÜNDOĞDU**

Diyarbakır Emniyet Müdürlüğü  
Toplam Kalite Uzmanı  
tarkangundogdu@gmail.com

**ÖZET:** İşkolikler, vaktinin çoğunu iş yerinde veya iş ile ilgili konularda harcayan, iş'e bağımlı kişiler olarak tanımlanmaktadır. Günümüze kadar işkolikliğin hem bireye hem de organizasyona zarar verdiği yönünde yüzlerce akademik çalışma yapılmıştır. İşkoliklik, hiyerarşik yapılanması olan Emniyet Teşkilatı'nda da önemli bir problemdir. İşkolik çalışanlar Türk Polis Teşkilatı'nın verimliliğini düşürdüğü gibi, diğer çalışanların da verimsiz olmasına neden olmaktadır. Bu çalışmada işkolikliğin polis teşkilatındaki yansımaları, bunun nedenleri, polis ailelerine, kendilerine ve Emniyet Teşkilatı'na verdiği zararlar ve birtakım çözüm önerileri tartışılmaktadır. Ayrıca, Emniyet Teşkilatı'ndaki işkolikliğin diğer kamu ve özel kurumlardakinden farklı olarak istekdışı oluştuğu ve bunun nedenleri incelenmektedir.

**JEL Sınıflaması:** J59

**Anahtar Kelimeler:** İşkoliklik ; Polis ; Verimlilik ; Aile ; Performans

**ABSTRACT:** Workaholics spend their time mostly with their job-related activities and they are addicted to working. In the literature, there are currently many academic studies about why workaholism and presenteeism are harmful. Workaholism is also a significant problem in the Turkish National Police Organization which has a hierarchical structure. Presenteeism/workaholism is destructive not only for officers but also organization itself. Throughout the study presenteeism/workaholism, its reasons, its negative effects on individuals and organization and some solutions were discussed. Also, it was emphasized that presenteeism/workaholism is differently applied in the Turkish National Police than in other public and private organizations.

**Keywords:** Presenteeism ; Workaholism ; Police ; Performance ; Productivity

**JEL Classifications:** J59

### 1. İşkolikler Kimdir ve niçin Zararlıdır?

90'lı yılların sonlarına doğru, özellikle Batı'da tartışılan ve henüz Türkçe karşılığı yaygınlaşmamış olan “presenteeism” denilen bir kavram geliştirildi. İngilizce olan bu kavram aslında yine bir İngilizce kelime olan “absenteeism”in karşılığı olarak kullanılmaktadır. Absenteeism dilimizde “işe veya okula gitmemek ve mazeretsiz görev başında bulunmamak” gibi anlamlarda kullanılmaktadır. Presenteeism ise bunun zıttı olarak “görevde olmaması gerekirken ofise-büroya gidenler” için kullanılan bir kavramdır. Türkçemizde henüz yeni olan bu kavramı biz “işkoliklik” olarak kullanmayı tercih ediyoruz. Gerçi, İngilizce karşılığına göre işkolik kavramı daha negatif bir anlam içeriyor gözüktü de yanlış bir kullanım olmayacaktır. Bu kavram literatüre ilk defa Michiel Kompier ve Cary Cooper'in (1999) kullanımı ile girmiştir. Yönetim uzmanı olan yazarlara göre işkolikler iki çeşittir: a) İş yoğunluğu

nedeniyle gerekenden fazla çalışan veya çalışıyor gibi davranan ama iş yapmayan kişiler, b) Yaralı, hasta ve halsiz olduğu halde iş yerine gitmek ve mesai saatleri boyunca görev yerinde kalmak isteyen kişiler. Bu iki tip işkolik çalışanlar hem kendilerine hem meslektaşlarına hem de çalıştıkları kuruma zarar vermektedirler. İşte bu yüzden “işkolikler”, günümüz modern organizasyonları için verimliliği düşüren en önemli problemlerden biri ve belki de birincisi olarak kabul edilmektedirler (Samuel ve Wilson, 2007: 5).

İşkoliklik hakkında günümüzde yüzlerce bilimsel çalışma olmasına rağmen tüm işkolik çalışanları kapsayıcı bilimsel bir tanımın ve tasnifin olmaması bu konuda yazan, düşünen ve çalışma yapan uzmanların ortak bir noktada buluşmasına engel olmaktadır (Burke, 2001: 65). Bunun en önemli nedeni ise işkolikliğin farklı birçok nedenden kaynaklanıyor olmasıdır. Bazı insanlar bireysel nedenlerden dolayı (ekonomik ve ailesel) işkolikleşirken, bazıları da kurumsal sebeplerden (organizasyon kültürü, kariyer yapma zorluğu g.b.) işkolik olmaktadır (Bonebright vd., 2000:472).

İşkolikliğin mutlak manada hem kişiye hem de kuruma zararlı olduğunu düşünen yazarlar olduğu gibi (Killinger, 1991; Oates, 1971; Schaef ve Fassel, 1988), bunun aksine inanan -en azından kurumsal anlamda bunun böyle olmadığını düşünen-uzmanlar da yok değildir (Korn, Pratt, ve Lambrou, 1987; Machlowitz, 1980; Sprankle ve Ebel, 1987). İşkolikliğin her türünü zararlı gören yazarlar, işkolikliğin mesleki performansı düşürdüğü ve çalışanlar arasında huzursuzluğa neden olduğu konusunda adeta hemfikirdirler. Zira bu yazarlar, işkolikliğin hem kişisel sağlığı olumsuz yönde etkilediğini hem de fazla çalışmanın aile ve arkadaş ilişkisine zarar verdiğini düşünmektedirler. Diğer taraftan işkolikliğin kurumsal başarıyı artırdığına inanan yazarlar ise işkolik olmayı teşvik bile etmektedirler (Machlowitz, 1980: 43).

İşkoliklik kavramını ifade için İngilizce’de presenteeism yerine aslında *workaholic* kavramı kullanılmaktadır. İkisi arasında nüanslar olsa da bizim vurgu yapmak istediğimiz aslında aynı şeydir; iş ve işle ilgili meşguliyetlerin hayattaki diğer önemli ilişkilerin ve olguların önüne geçmesi ve çalışma ortamının her ne sebeple olursa olsun terk edil(e)memesidir (Porter, 1996: 75). Workaholic kavramı ise Oates tarafından ilk defa 1971 yılında alkolik ifadesinden esinlenerek kullanılmıştır. İşkolikler de tıpkı alkolikler gibi bağımlıdırlar (Killinger, 1991). Workaholic tabiri ile ifade edilen işkolik kavramı akademik literatürde ilk defa Spence ve Robbins tarafından 1992’de kullanılmıştır (s. 162). Bir kaç yıl sonra ise Seybold ve Salamone (1994: 6), işkoliklerin özellikleri hakkında genel bir tanımlama yapmışlardır. Buna göre,

- a) işkoliklik kontrol edilemeyen bir bağımlılıktır,
- b) işkolikler diğer bireysel sorumluluklarından kaçmak için iş’e sığınır,
- c) işkolikler güçlü rekabet özelliğine sahiptirler; ancak
- d) işkoliklerin özgüvenleri zayıftır.

İlerleyen yıllarda işkolik kişilikler ile ilgili daha ampirik ve detaylı çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. Burke 1999 yılındaki çalışmasında işkoliklerin ekstra çalışma konusunda istekli ve özverili normal kişiliklerden farklı olduklarını kaydetmiştir. Burke’ye göre işkolikler, meslektaşlarına göre kendilerini daha az güvende duyarlar ve doğal olarak da daha çok onaylanma ihtiyacı hissederler (2000:13). İşkolikler de tıpkı alkolikler gibi özel ilgi ve inceleme konusudur. Ancak, her iki durumda da bağımlılık söz konusu olmasına karşın işkoliklik toplumda daha

kolay hoş görülen ve kabul edilen bir durumdur. Hatta literatürde *gecesini gündüzüne katmak, iş ile yatıp iş ile kalkmak* gibi takdir manası içeren bir çok deyim bile vardır.

Hasta, halsiz veya herhangi bir rahatsızlıktan dolayı işe gitmemesi gereken işkoliklerin fedakârlık yaptıklarına inanarak göreve gitmeleri, kurumun yararına değil, aksine aleyhine olan bir tutumdur. Çünkü çalışanların sağlık durumları ile verimlilik ve iş kaliteleri arasında doğru orantılı bir ilişki söz konusudur (Sheridan, 2004:213). İşkolik çalışanlar mevcudiyetleri ile diğer meslektaşlarının verimliliğini düşürmekle kalmayıp kurumun da zarar etmesine sebep olmaktadırlar. İşkolik çalışanlar, fiziken görev yerinde olsalar bile hem zihnen hem de ruhen orada değildirler. Bedenen büroda veya ofiste yer işgal etseler bile yapılmakta olan hizmete pozitif bir katkısı yoktur; yani çalışan olmaları beklenen yerde sadece kalabalık yapmaktadırlar. İşkoliklerin bu davranışının nedeni, görev başında olmayı “verimli ve üretken” olmakla karıştırıyor olmalarıdır. Verimlilik, günümüz dünyasında değerlendirilmesi en zor olan kavramlardan birisi olmasına rağmen işkoliklerin verimli olmadıklarını iddia eden çalışmalar vardır (Hemp, 2004:52). Batılı bir araştırma kuruluşu olan Careers Corporate Headlines (CCH)’a göre “*çalışanlar hasta olmalarına rağmen kendilerini ille de işe gitmek zorunda hissederler, çünkü bürolarında daha yapılması gereken çok işleri olduğuna inanırlar* (Samuel ve Wilson, 2007: 5). İşkolikler hastalık zamanlarında kullanılması için verilen izinleri ise kendileri için kullanmak yerine, çocukları veya anne-babalarıyla ilgilenmek zorunda kalacakları zamanda kullanabilmek için biriktirmeyi tercih ederler.

Bugüne değin yapılan çalışmalar işkoliklerin kurumlarına verdikleri zararın, işe gitmeyen personelin verdiği zarardan daha fazla olduğunu ortaya koymaktadır (Samuel ve Wilson, 2007:5). Bu ilginç gerçeğin bir kaç nedeni vardır. Birincisi, göreve gitmeyen bir personelin organizasyona vereceği zararı önceden görüp telafi etmek daha kolaydır; çünkü olmayan personel ve aksayacak iş bellidir ve tedbir almak mümkündür. Ancak, görevde olduğu halde çalış(a)mayan bir personelin neden olduğu verim düşüklüğünü hesap etmek neredeyse imkânsıza yakın derecede zordur. Çünkü zarara neden olan personel görünürde vardır ve çalışıyor sanılmaktadır. Var olan bir çalışanı nasıl ki yok saymak mümkün değilse, yapılıyor gibi gözüken işleri de yapılmamış kabul etmek, en azından o an için, söz konusu değildir. Bu problemin zararı o kadar büyüktür ki, CCH’in 2006 yılı raporuna göre, Amerikan iş dünyasının işkoliklerden gördüğü yıllık ortalama zararın 180 milyar dolar civarında olduğu tahmin edilmektedir (Samuel ve Wilson, 2007:6). İkinci önemli neden ise, hasta olarak göreve gelen personelin hastalığını diğer çalışanlara da bulaştırarak, kurumsal verimi düşürmeleridir. İşkoliklerin bu davranışı hem kendileri gibi “hayalet personelin” (ghost workers- fiziken mevcut olan ama iş yapmayan) sayısını artırmakta hem de kurumun tedavi masraflarının birkaç kat artmasına sebep olmaktadırlar (Topchik, 2005:59). Son yıllarda Batı’da verimlilik ile ilgili yapılan çalışmalarda önemsiz gibi gözüken alerji, baş ağrısı ve stres gibi rahatsızlıkların verimliliği çok ciddi şekilde düşürdüğü ve bu rahatsızlıkların yıllık maliyetinin sadece Amerika’da 47 milyar dolar olduğu tespit edilmiştir (Hemp, 2004:52).

## 2. İşkolik Polisler!

Aslında işkolik polisler demek yerine, İŞKOLİKLEŞTİRİLEN polisler demek daha doğru olacaktır(r). Verimsiz iken isteyerek de olsa işe giden personelin çalıştığı kuruma ve meslektaşlarına verdiği zarar bu kadar büyükse, istemeden

işkolikleştirilen personelin sebep olacağı zararı tahmin etmek mümkün değildir. Emniyet teşkilatı literatüründe herkesin diline pelesenk olmuş bir ifade vardır: *Polis 24 saat görevlidir*. Kurumsal teyakkuzu ve tedbirli olmayı anlatması gereken bu söylem günümüze kadar personelin gerçekten de 24 saat çalıştırılabileceği gibi yanlış bir mantıkla yorumlanmış ve halen de buna devam edilmektedir. Bu ifade o kadar benimsenmiş ve kanıksanmış ki demokrasi, insan hakları, çalışan hakları ve hatta suçlu haklarının bile enine boyuna tartışıldığı günümüz modern dünyasında polisin çalışma saatleri ve şartları hakkında değil iyileştirmeyi teklif etmek, bunları tartışmak bile hoş karşılanmamaktadır. İşkolikleştirilen emniyet personelinin kendilerine ve çalışma arkadaşlarına, uzun vadede ise polis teşkilatına verdikleri zarar net bir şekilde ortaya konulsa bile, personel politikasında ciddi değişiklikler olacağını beklemek -en azından kısa vadede- gerçekçi olmayacaktır. Ancak hiç olmazsa vizyon ve misyon sahibi, daha iyiye ve faydalıya açık, kendisini dünyanın diğer polis liderleri ile mukayese edebilecek cesaret ve donanıma sahip polis idarecilerine ufuk vermesi açısından bu tartışmalar tamamen de faydasız değildir.

Polis işkoliklerinin sebep olduğu zararları tartışmadan önce bunların kim olduklarını ve onları bu davranışa iten sebepleri irdelemek problemi daha doğru anlamamıza yardım edecektir. Emniyet teşkilatının, askeri tarzda olmasa da hiyerarşik bir yapılanması vardır. Hiyerarşi yalnızca amir-memur arasında değil, her iki zümrenin kendi içerisinde de söz konusudur. Kıdemli olmak, üst olmak için esas teşkil etmektedir. Bu tarz personel yapılanması sadece ülkemiz polis teşkilatında değil, en modern ve demokratik batı toplumlarında da (mesela ABD) böyledir. Fakat mesleki hiyerarşi, modern polis teşkilatlarında işlerin daha verimli ve etkin yürütülmesini sağlarken, ülkemizde ‘üst her zaman haklıdır’ gibi teoride doğru, ama pratikte iş kazalarına ve personel yaralanmalarına (maddi-manevi) neden olmaktadır. Bu konuda o kadar çok örnek vardır ki, 1–2 yıllık bir polis memuru bile bu hususta onlarca tecrübe yaşamıştır. Dolayısıyla işkolik polislerin varlığının ilk ve belki de en önemli nedeni emniyet teşkilatının yanlış yorumlanan ve uygulanan hiyerarşik yapısı ve ilkeleridir.

İkinci önemli neden ise, Türkiye’nin güvenlik ve asayişinden sorumlu tek kurumun Emniyet teşkilatı olduğu düşüncesidir. Kurum içindeki bu yanlış düşünce yüzünden uyumak, yemek-içmek ve dinlenmek gibi normal insani ihtiyaçlar, alt rütbedeki polisler için aynı oranda önemli görülmez. Eğer öyle görülse idi polis, konser etkinliklerinde bir gün önceden, hava karardıktan sonra başlayacak bir futbol karşılaşmasında gün ağarmadan veya 10 kişilik izinli bir basın açıklamasına 30–40 kişiyle görev alır mıydı, daha doğrusu aldırılır mıydı? Asıl ilginç olan, Türkiye’nin huzur ve asayişinden sorumlu tek kurumun Emniyet teşkilatı olduğu yanlış düşüncesine en üst rütbelisinden en alt rütbelisine kadar herkesçe inanılıp, kuşaktan kuşağa aktarılmasıdır. Buna o kadar inanılmıştır ki, en son yapılan yasa değişiklikleri emniyet teşkilatı çalışanlarının lehine olmasına rağmen, iş yükünü azalttığı için (evet azalttığı için), polis bu değişiklikleri anlayıp kabullenmekte çok zorlanmıştır. Mesela, 18 yaşından küçüklerin ifadesini polisin alamaması, cumhuriyet savcılarının hazırlık soruşturmasına daha etkin katılmaları ve gözaltı sürelerinin kısaltılması gibi. Bu yüzden işkolik polis olmanın ikinci önemli nedeni, Türkiye’nin huzur ve asayişinden tek sorumlu kurumun Emniyet teşkilatı olduğu yanılığsıdır.

Bir diğer ve artık kangren haline gelmiş en acil problem ise Emniyet teşkilatının hala görev ve personel standartlarının belirlenmemiş olmasıdır. 15.000 (onbeşbin) civarı rütbeli personel içerisinde 1.000 (bin)’e yakın (belki daha fazla) yüksek lisans

veya doktorasını tamamlamış ve onlarca toplam kalite uzmanına sahip Emniyet teşkilatında personel seçimi, terfiler ve görevlendirmeler hala bilimsellikten uzak metotlarla yapılmaya devam edilmektedir. 200.000 kişilik teşkilatta personel verimliliğini ölçen ne bir birim ne de böyle bir ihtiyaç bilinci söz konusudur. 163 yıllık mazisi olan Emniyet teşkilatında bugün bile en basit soruların cevabı bilinmemektedir. Örneğin,

- Asayiş/Narkotik veya Çocuk Şubesi'nde çalışacak personel ne tür niteliklere haiz olmalıdır?
- Adli veya idari görev yapan birimlerin yöneticilerinde olması gereken özellikler nelerdir?
- Verimli personel ile verimsiz personel arasındaki fark nasıl tespit edilir?
- İstanbul veya İzmir'de çalışan bir personelle Yozgat veya Kırşehir gibi daha küçük illerde istihdam edilecek personelde nelere dikkat edilmelidir?

Hizmet kalitesi, verimlilik ve organizasyon kültürü gibi günümüz yönetim literatüründe tartışılan kavramlar, Emniyet teşkilatında ancak vizyon sahibi ve okuyan yöneticiler tarafından ele alınabilecektir.

### 3. İşkoliklik ve Aile

Son yıllarda yapılan bilimsel çalışmalar işkoliklik ve aile huzuru arasında bir ilişki olup olmadığına, incelemiş ve sadece eşlerin değil, ailedeki büyük çocukların da işkolik ebeveyninden olumsuz etkilendiğini tespit etmişlerdir (Robinson, 1998:74, Carroll ve Robinson, 2000:362). Çünkü deneysel çalışmalar işkoliklerin diğer meslektaşlarına oranla daha kaygılı, stresli ve mükemmeliyetçi olduklarını ortaya koymaktadır (Haymon, 1993).

Bir çok kadın/erkek, işkolik bir eş ile yaşamının bir "kâbus" ile yaşamaktan farksız olmadığını ve aile içerisinde başgösteren huzursuzluğun kazanılan mesleki ödüllerin, elde edilen maddi gelirin ve sergilenen yüksek mesleki performansın gölgesinde kaldığı ve önemsenmediğinden şikayetçidirler (Robinson, 1998:120). İşkolikliğin aile huzurunu etkilemesinin bir diğer nedeni ise, zaman içerisinde kişilikleri değişen ve daha bencil hale gelen işkolikler, iş yerinde meslektaşlarına ve çalışanlarına sergiledikleri problematik davranışları ev ortamına taşıyarak aile üyelerine karşı da bencil ve egoist davranmaya başlamalarıdır (Pietropinto, 1986:90).

Bu arada işkolik bireylerin eşleri ise kendilerini ikinci plana itilmiş, işe göre daha az önemli ve kendisini ailenin/çocukların bütün yükünü çeken tek taraf olarak gördükleri için huzursuzluk daha da şiddetlenmektedir (Robinson ve Chase, 2000:14). Eşler arasında oluşan duygusal uzaklık ise boşanma için sayılan en önemli birkaç nedenden birisidir (Gottman ve Silver, 1999:37). Aile huzursuzluğu yaşayan çiftlerin dikkatini başka yöne çekmek ve ailesel problemleri unutturmak için bireylerin daha çok işe yoğunlaşmasını tavsiye etmenin ise ne kadar manasız olduğu ortadadır. Yani eş ve aile işe feda edilmektedir.

Bu bilinçsiz durum emeklilik zamanlarında daha da artarak devam etmektedir. "Polis emeklileri çok yaşamaz!" diye meşhur bir ifade vardır. Bu ifade aslında polis işkoliklerin durumunu çok güzel anlatan bir söylemdir. Çalışma hayatı boyunca kendisine günde birkaç saat ayırmamış bir polisin emekli olduğu zaman günlerini ve haftalarını değerlendirmesini beklemek mantıklı değildir. İş yerinde iken amirleri ve müdürleri tarafından tanzim edilen çalışma saatlerinin emekli olduklarında eşleri

tarafından düzenlenmesi, diğer emekliler gibi polis emeklilerini de memnun etmemektedir (Ishiyama ve Kıtayama, 1994:171).Birçok eşin işkolikler ile yaşamının kâbus olduğunu söylemeleri de işte bu yüzdendir (Robinson, 1998:142).

#### 4. Çözüm Nedir?

Her teşkilat gibi Emniyet teşkilatı da yaptığı işlerde ve sunduğu hizmetlerde başarılı olmak istemektedir. Başarı ise eğer ölçülebilir ve sürdürülebilir ise bir anlam ifade eder. Başarıdan ne kastedildiği ve nasıl ölçüldüğü belli değilse, herkes ve her birim kendi başarı kriterlerine karar verip onları uygular. İşte kurumsal standartlar bu yüzden önemlidir. Başarılı memur, amir ve müdür denildiğinde herkes farklı bir resmi tarif ediyorsa; verimden, kaliteden ve mesleki huzurdan bahsetmek mümkün olmayacaktır. Bir büro amiri, mesai saatleri sınırları içerisinde kendisinden beklenen sorumlulukları yerine getirebiliyorken, aynı şubede başka bir büro amirinin -her ne sebeple olursa olsun- personelini iki kat daha fazla çalışmaya zorlaması takdir değil ikaz gerektiren bir davranıştır. Bu farklı çalışma anlayışına vakıf olan şube müdüründen beklenen davranış, ikinci büro amirinin niçin normal süresinde işleri halledemediğini sorgulamasıdır, yoksa onu tebrik edip övmesi değil. Çünkü hiyerarşik bir kurumda personelin daha fazla mesai yapmasını sağlamak bir beceri veya başarı değil, tam aksine idari bir yetersizliktir. Bu idareci kaynakları verimli kullanmayı bilmemekte ve israf yapmaktadır. Son yirmi yıldır Batı’da yapılan çalışmalar gereğinden fazla çalıştırılan personelin (hele hele bedava çalıştırılmaları) kurumlara fayda değil aksine zarar verdiğini göstermektedir.

İkinci çözüm önerisi ise, alt taraftan -özellikle memurlardan- gelen öneri, şikâyet ve tekliflerin daha ciddi değerlendirmeye alınması gerekliliğidir. Hiçbir çalışan, hasta hasta işe gitmek ve rahatsızlığını artırmak istemez. Memurları hasta oldukları halde göreve getiren nedenler tespit edilmeli ve onları bu davranışa iten sebepler bertaraf edilmelidir. Hasta denilirken ameliyat masasından kalkıp gelenlerin kast edilmediği açıktır. Baş ağrısı, ülser, soğuk algınlığı ve bulaşıcı grip gibi ayakta geçirilen hastalıklar hem personel hem de yönetim tarafından önemsenmeyen rahatsızlıklardır. Fakat kurumsal verimi düşüren ve yapılan işlerin tekrar tekrar yeniden yapılmasına sebep olan hastalıklar da bunlardır. Memurlar nelerden şikâyet ediyor ve hangi kaygılarla işe geliyorlarsa, onlar tespit edilip mutlaka giderilmelidirler. Çünkü rahatsızlığı nedeni ile bir kaç gün işe gitmediğinde bürosunun veya ekibinin değişeceği kaygısını taşıyan memur, ülser değil, kanser de olsa işe gitmek isteyecektir. Hem yöneticiler hem de memurlar bilmeli ve inanmalıdırlar ki kendi sağlıkları kesinlikle yaptıkları işten daha önemli ve değerlidir.

Ülkemizin yıllardır takip ettiği en önemli hedeflerden birisi de Avrupa Birliği üyeliğinin kazanılmasıdır. Bu hedef doğrultusunda bugüne kadar gerek yapısal gerekse hukuksal bazda onlarca, belki yüzlerce değişiklikler yapıldı. Bu değişikliklerden hedeflenen gaye, ülkemizi her alanda Avrupa Birliği standartlarına yükseltmek ve birliğe alınma sürecimizi hızlandırmaktır. Ancak değil Avrupa ülkeleri, çoğu üçüncü dünya ülkesinde bile rastlanılmayacak Emniyet Teşkilatı’nın birçok personel politikaları ve uygulamaları ülkemizin bu hedefiyle örtüşmemektedir. Avrupalı polisler Türkiye’deki meslektaşlarına göre daha profesyonel ve verimli olabiliyorken, niçin Emniyet Teşkilatı hala geleneksel ve esnek olmayan emir-komuta anlayışıyla polislik yapmayı sürdürmektedir? Bu farklılık bilgi ve donanım eksikliğimizden mi (ki bu gerçekçi bir yaklaşım olmaz), yoksa alışkanlıkları kırıp yeni ve daha etkili yönetim anlayışlarını kabul edememekten mi kaynaklanmaktadır?

Bugün gerek ABD’de gerekse Avrupa ülkelerinde artık tartışılmayan konulardan birisi de polis imajıdır. Çünkü bu tartışmalar onlarca yıl önce yapılmış ve polis birimlerinin daha başarılı ve etkin olması için gerekli düzenlemeler çoktan bitirilmiştir (Bittner,1970). Tabii ki değişen dünya şartları ve suç çeşitleri polis birimlerini her gün yeni yeni metotlar kullanmaya ve suçla mücadeleyi daha etkin yapmaya zorlamaktadır. Ancak Batılı toplumlarda kullanılan hiçbir metod personelin inadına, günübirlik ve etkili olup olmadığına bakılmaksızın uygulanmamaktadır. Özellikle son yirmi yıldır gelişmiş ülkeler çeşitli nedenlerle verimli çalışmayacak personelin işe gelmesini engellemek için psikolojik yardım programları geliştirip teşvik vermektedirler (Peiperl ve Jones, 2001:373). Personelin görevde sadece bedeni ile değil aynı zamanda ruhu ve zihniyle bulunmasını istemektedirler. Türk polis teşkilatı yöneticilerinin başarısı artık personeli ne kadar uzun süre çalıştırdıkları ile değil, onları ne kadar verimli istihdam ettikleri ile ölçülmelidir. Ayrıca teşkilat yöneticileri sadece üstleri tarafından değil, emirlerindeki personel tarafından da değerlendirilmeye başladıkları gün işkolik çalışanlar problemi ile birlikte birçok kangren olmuş yönetim problemi de çözülmeye başlayacaktır.

## 5. Sonuç

İşkoliklik toplum için bu kadar zararlı olmasına ve bireylerde bağımlılık yapmasına rağmen niçin toplum nezdinde hoş karşılanabilmektedir? Bunun birçok nedeni vardır, örneğin işkoliklerin daha çabuk ve kolay terfi etmeleri ve göreceli de olsa daha çok ekonomik kazanç elde etmeleri göze çarpan ilk nedenler arasında sayılabilir (Van Der Hulst ve Geurts, 2001:231). Bununla beraber işverenlerin/ yöneticilerin aynı ücreti ödedikleri halde işkolikleri daha fazla çalıştırabildikleri için onları diğer meslektaşlarına tercih etmeleri gayet anlaşılabilir bir durumdur. Anlaşılması zor olan ise insan kaynakları yönetimi, işçi hakları ve verimlilik gibi konuların enine boyuna tartışıldığı bu yüzyılda hala çok çalışma ile verimli çalışmanın aynı olduğunun düşünülmesidir. Amir ve müdürlerin işkoliklerin varlığı ve hatta onların çokluğundan memnun olması şüphesiz kişilerin işkolik olmasında önemli bir etkidir (Sparks, Cooper, Fried ve Shirom, 1997:398).

Ancak bu derece büyük ekonomik zararlara neden olan işkolik çalışanlar, çözümü olmayan bir problem değildir. Son yıllarda bu konuyla ilgili yapılan bilimsel çalışmalar bu probleme uygulanacak en etkili çözümün kurum politikası ve yöneticilere endeksli metotlarla mümkün olacağını ortaya koymaktadır (Samuel ve Wilson, 2007:7). Dolayısıyla günümüz Emniyet teşkilatı yöneticileri 20–30 yıl önce yaşadıkları imkansızlık ve zorlukları anımsayıp bugünkü kurumsal ve yönetsel problemleri önemsiz ve zararsız görmek yerine yarının idarecilerine vizyon ve heyecan verecek gayret ve liderliği göstermelidirler.

## Referanslar

- BITTNER, E. (1970). The functions of the police in modern society. *Washington, D.C.:U.S. Government Printing Office.*
- BONEBRIGHT, C.A., CLAY, D.L., ANKENMANN, R.D. (2000). The relationship of workaholism with work–life conflict, life satisfaction, and purpose in life. *Journal of Counseling Psychology*, 47, 469–477.ss.
- BURKE, R.J. (1999). It’s not how hard you work but how you work hard: Evaluating workaholism components. *International Journal of Stress Management*, 6, 225 - 239.ss

- BURKE, R.J. (2000). Workaholism in organizations: psychological and physical well-being consequences. *Stress Medicine*, 16, 11–16.ss
- BURKE, R.J. (2001). Editorial: Workaholism in organizations. *International Journal of Stress Management*, 8, 65–68.ss
- CARROLL, J. J., ROBINSON, B. E. (2000). Parentification and depression among adult children of workaholics and adult children of alcoholics. *The Family Journal*, 8, 360–367.ss
- HAYMON, S. (1993). The relationship of work addiction and depression, anxiety, and anger in college males. *Doctoral Dissertation, Florida State University, Tallahassee, FL, 1992. Dissertation Abstracts International*, 53, 5401-B.
- HEMP, P. (2004). Presenteeism: at work-but out of it. *Harvard Business Review*
- GOTTMAN, J., SILVER, N. (1999). *The seven principles for making marriage work*. New York: Random House.
- ISHIYAMA, F. I., KITAYAMA, A. (1994). Overwork and career-centered self-validation among the Japanese: psychosocial issues and counselling implications. *International Journal for the Advancement of Counseling*, 17, 167–182. ss
- KOMPIER, M., COOPER, C. (1999). Preventing stress, improving productivity: European case studies in the workplace. *London: Routledge*
- MACHLOWITZ, M. (1980). *Workaholics: living with them, working with them*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- PEIPERL, M., JONES, B. (2001). Workaholics and overworkers: productivity or pathology? *Group and Organization Management*, 26, 369–393.ss.
- PIETROPINTO, A. (1986). The workaholic spouse. *Medical Aspects of Human Sexuality*, 20, 89–96.ss.
- PORTER, G. (1996). Organizational impact of workaholism: suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 70–84.ss.
- ROBINSON, B. E. (1998). Chained to the desk: a guidebook for workaholics, their partners and children, and the clinicians who treat them. *New York: New York University Press*.
- ROBINSON, B. E., CHASE, N. (2000). High-performing families: causes, consequences, and clinical solutions. *Washington, DC: American Counseling Association*.
- SAMUEL, R.J., WILSON, L.M. (2007). Is presenteeism hurting your workforce? *Employee Benefit Plan Review*
- SEYBOLD, K.C., SALOMONE, P.R. (1994). Understanding workaholism: a view of causes and counseling approaches. *Journal of Counseling and Development*, 73, 4–9.ss.
- SHERIDAN, A. (2004). Chronic presenteeism: the multiple dimensions to men’s absence from part-time work. *Gender, Work and Organization*, (11), pp. 207–225.ss.
- SPARKS, K., COOPER, C., FRIED, Y., SHIROM, A. (1997). The effects of hours of work on health: A meta-analytic review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 391–408.ss.
- SPENCE, J.T., ROBBINS, A.S. (1992). Workaholism: definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58, 160–178.ss.
- TOPCHIK, G. (2005). Ghosts in the office. *Associations Now*
- VAN DER HULST, M., GEURTS, S. (2001). Associations between overtime and psychological health in high and low reward jobs. *Work and Stress*, 15, 227–240.