Zabitaların Sosyodemografik Özellikleri ve Çalışma Yaşami Bileşenleriyle Şiddetle Karşılaşma Durumları Arasındaki İlişki

The State of Municipal Police Facing With Violence in Working Life and Sociodemographic Features

ÖZET

Bu çalışmanda, İzmir Bûyükşehir ve metropol ilce belediyeleri zabita çalışanlarının sosyodemografik özellikleri ve çalışma yaşamı bileşenleriyle şiddetle karşılaşma durumları arasındaki ilişki incelenmiştir. Kesitsel çalışmanın evreverdi 379 zabita oluşturmaktadır. Yaylı yazı görüşme yöntemile 371 zabita (97.9%) ulaşılmıştır. Zabitaların çoğunluğu (90.1%) erkek, %86.3'i 35 ve üzeri yaş grubunda, %32.9'u yüksekokul/üniversite mezunu, %90.6'i evli, %69.8'i aylık ücret dışında bir geliri sahiptir, %69.5'i çocuk sahibi, %50.4'i başka bir meslek grubundan olmasına karşı zabita olarak çalışmaktadır. Zabitaların %45.0'i bir araçla bir araya gelen yerlerine ulaşmaya, %48.8'ı uzakta çıkanlara ulaştırmakta. Zabitaların %87.9'u çağrıdan fiziksel saldırı ile karşılaştığı ve %86.0'sının fiziksel saldırı sırasında herhangi bir alet kullanılarak, Zabitaların %30.8'ı fiziksel saldırı sonrasında adli rapor almıştır. Zabitaların %96.5'i çağrıdan sözü tazic, %11.1'i fiziksel açıdan cinsel taciz, %59.7'i sözü tehdit, %22.9'u yazılı tehdit ile karşılaştırmıştır. Bu bulgularla göre, toplum sağlık ile ilgili önemli bir görev üstlenen zabita çalışanları, yüksek oranda saldırlar ve tehditlerle karşı karşıya bulurlar. Zabitaların karşılaştıkları şiddetin sağlık sonuçları açısından serektir ve değerli olarak izlenmeli'dir. İzlemi sağlayabilecek yapılanmalar geliştirilmelidir.

Anadolu Keımeler: Zabita, çalışma yaşamı bileşenleri, şiddet

CİRİŞ

Yerel yönetimler içinde en fazla bilinen birim olan belediye yönetimlerinde genelde, hizmet tercihinde önöncü, mali yetersizlik, idari sorunlar ve siyasi baskılar yıldırardır çözümsüzlikleriyle beraber günümüzde kadar gelmiştir. Kamu

1. Muğla Üniversitesi Muğla Sağlık Yüksekokulu-Muğla
2. Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı İzmir
3. Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi Psikiyatri Anabilim Dalı İzmir

doğrudan müdahale edebilme yeteneğine sahip belediye zabita örgütlenmesinin tarıhsel çizgisinin ortaya konulması, yerel yönetimlerin gelişimlerinin anlaşımları için anahtar niteliği taşımaktadır(1). 


Şehirli halklar ve hemen hukuku bir bütün olarak değerlendirildiğinde zabitalara geleceğin Büyükselendirilmesinde önemli roller verilmesi beklenmektedir. Avrupa Kentsel Şartları’ın öngörüdüğü yerel ortaklık yapısında; halk, yerel seçilmiş temsilciler, görevliler, polisler gibi unsurların yer alması öngörülmektedir(2).


Bu çalışmının amacı, İzmir Büyükselehr ve metropol ilce belediyeleri zabita çalışanlarının sosyodemografik özellikleri ve çalışma yaşamı bileşenlerileyi şiddetle karşılaşma durumları arasındaki iliskinin incelenmesidir.

YÖNTEM

KesitSEL bir araştırma yapılmıştır. İzmir Büyükselehr ve metropol ilce belediyeleri zabita müdürlüklerinde toplam 417 zabita çalışmaktadır. Aktif olarak zabitalık yapmadıkları için 38 zabita çalışma dışında bırakılmış ve 379 zabita araştırmının evrenini oluşturmuştur. Örne; seçilmemiştir. İzmir Büyükselehr belediyesi zabita müdürlüğünde; 66 (%15.82), metropol ilce belediyeleri zabita
müderrilere de ise; Konak: 184 (%44.12), Bornova: 22 (%5.27), Çiğli: 28 (%6.71), Balçova: 8 (%1.91), Buca: 48 (%11.51), Narlıdere: 12 (%2.87), Gazıemir: 12 (%2.87), Güzelbahçe: 3 (%0.71), Karşıyaka: 34 (%8.15) zabitça yapılanmaktadır. İzmir Birleşik ve Konak, Bornova, Çiğli, Balçova, Buca, Narlıdere, Gazıemir, Güzelbahçe, Karşıyaka metropol ilce belediyeleri zabitta müderrilere, şube ve veya karakol amirliklere gidilerek, tanımlanmış yardımcıı zabitça çalışanlarının akşamın amacı aktarıldığına konu kabul edenlerde yüz yüze görüşme yöntemi ile araçtırmaçılara tarafından amaça uygunsuz olarak oluşturulan Durum Saptama Formu uygulanmıştır. Veri toplama öneminde on deneme yapılmıştır. İzmir Birleşik ve metropol ilce belediyelerinde çalışan toplam 379 zabitca çalışanından 371 zabitca araştırmaya katılmıştır. Ulaşılabiliyorki oran %97.9'dur. Çalışmayı kabul etmenin zabitca sayısı 2'dir. 38 zabitça çalışan aktif olarak zabitçilik yapmadıkları için çalışma dışında biraktıklarıdır. 6 zabitça ulaşılamamıştır.

Araştırmının başlımlı değişkeni. Şiddetle karşılaşma durumudur. Şiddetle karşılaşma durumu; fiziksel saldırdı, sözlü-fiziksel taciz, yazılı-sözlü tehdit ile karşılaşma olarak sorgulanmıştır.

Araştırmının bağımsız değişkenleri. Aşağıdaki değişkenler sorgulanmıştır:

Sosyodemografik değişkenler; cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, medeni durum, aylık ücret dışında gelir, çocuk durumu, zabitçilik dışında meslek, oturulan yerden işçinin ulaşım ve uzaklık durumu.

Çalışma yaşımsı ile ilgili değişkenler; tanımlanmış görevler, toplam çalışma süresi, günlük çalışma süresi, vardiya ve gece çalışması, kendi işteği ile dinlenme molası verme, hizmet içi eğitim alma, stres, korunma önlemleri alınma.

Veri analizi SPSS 11.0 programı ile değerlendirilmiş, Fisher’in Kesin Testi uygulanmıştır, p 0.05 anlamlılık sınırı kabul edilmiştir.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Çalışmanınza kadın zabitçaların sayısı erkek zabitçaların sayısına göre daha az bulunmaktadır (%8.1)(Tablo 1). Denizli ve Hatay’da yapılan bir çalışmada, zabitçaların %13.0’unun kadın çalışanlar olduğu belirtilmiştir(13). Ankara da yapılan diğer bir çalışmada ise, zabitçaların %15.4’unun kadın çalışanlar olduğu sonucu bulunmuştur(14). Türkiye geneline baktığımızda kadınların erkeklerde göre daha az oranda çalışma yaşamında olduğunu görüyoruz. ülkemizde, 2002 yılında tüm istihdam edilenler içerisinde erkeklerin oranı %71.3, kadınların ise %29.7’dir(15). Sosyal güvenlik kurumlarında ise bu oranlar şöyleledir: SSK’ya katılar çalışanların %20.8’ini(16), Bağ-Kur’a katılar çalışanların %10.7’sini(17), Emekli sandığına katılar çalışanların %32.3’sünü(18), kadınlar oluşturmuştur. Zabitçaların tümünün emekli sandığı sosyal güvencesine sahip oldukları göz önüne alınacak olursa, zabitca çalışanları içerisinde kadın çalışanların oranının, sosyal güvenlik kurumları ve ülkemizdeki tüm istihdam edilenler içerisindeki kadın çalışanların oranı göre oldukça düşük olduğu görülür.


Çalışmaya katılanların %90.6’sı evlidir (Tablo 1). 2000 ylı genel nüfus sayımına göre, il merkezlerinde evli olan nüfusun oranı %60.0, ilçe merkezlerinde ise %59.0’dır(3). Zabitçaların evlilik oranı, genel nüfusa göre daha yüksek. Bu durum zabitçaların çocukluğun (%86.3) 35 ve üzeri yaş grubunda bulunması ile açıklanabilir. Zabitçaların yaklaşık dörtte üçü (%69.8) aylık
Tablo 1: Zabıta Çalışanlarının Sosyodemografik Özelliklerine Göre Dağılımı (n=371)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Sosyodemografik özellikler</th>
<th>Sayı</th>
<th>%*</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Cinsiyet</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Erkek</td>
<td>341</td>
<td>91.9</td>
</tr>
<tr>
<td>Kadın</td>
<td>30</td>
<td>8.1</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Yaş grubu</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>34 ve altı</td>
<td>51</td>
<td>13.7</td>
</tr>
<tr>
<td>35 ve üzeri</td>
<td>171</td>
<td>86.3</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Öğrenim durumu</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>İlkokul mezunu</td>
<td>5</td>
<td>1.3</td>
</tr>
<tr>
<td>Ortaokul mezunu</td>
<td>34</td>
<td>9.2</td>
</tr>
<tr>
<td>Çiraklık okulu</td>
<td>1</td>
<td>0.3</td>
</tr>
<tr>
<td>Lise/teknik lise mezunu</td>
<td>209</td>
<td>56.3</td>
</tr>
<tr>
<td>Yüksekokul/ üniversite</td>
<td>122</td>
<td>32.9</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Medeni durum</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Evli</td>
<td>336</td>
<td>90.6</td>
</tr>
<tr>
<td>Bekar</td>
<td>22</td>
<td>5.9</td>
</tr>
<tr>
<td>Boşanmış</td>
<td>13</td>
<td>3.5</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Aylık ücret dışında gelirin varlığı</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Var</td>
<td>112</td>
<td>30.2</td>
</tr>
<tr>
<td>Yok</td>
<td>259</td>
<td>69.8</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Çocuk durumu</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Yok</td>
<td>39</td>
<td>10.5</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>79</td>
<td>21.3</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>198</td>
<td>53.4</td>
</tr>
<tr>
<td>3 ve üzeri</td>
<td>55</td>
<td>14.8</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Zabitahşında meslek</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Var</td>
<td>184</td>
<td>49.6</td>
</tr>
<tr>
<td>Yok</td>
<td>187</td>
<td>50.4</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Oturulan yerden iş yerlerine ulaşım durumu</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Yürüyerek</td>
<td>32</td>
<td>8.6</td>
</tr>
<tr>
<td>Kendi arabası ile</td>
<td>28</td>
<td>7.5</td>
</tr>
<tr>
<td>Bir araç ile</td>
<td>167</td>
<td>45.0</td>
</tr>
<tr>
<td>İki araç ile</td>
<td>119</td>
<td>32.1</td>
</tr>
<tr>
<td>Uğ araç ile</td>
<td>25</td>
<td>6.7</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Oturulan yerden iş yerlerine uzaklık durumu</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Yakın</td>
<td>190</td>
<td>51.2</td>
</tr>
<tr>
<td>Uzak</td>
<td>181</td>
<td>48.8</td>
</tr>
</tbody>
</table>

*Sütun Yüdesi, **Zabitahşında başka bir mesleğin varlığı sorgulandı*

 ücret dışında bir gelire sahip değildir, yaklaşık onda dokuzu (%89.5) çocuğa sahip ve çocuk sayısına bakıldığında ise, yarısından fazlasının (%68.2) 2 ve üzeri çocuklu vardır (Tablo 1). 2000 yılı genel nüfus sayımına göre, Türkiye'de her 1000 kadına 362 çocuk düşmektedir(3). İzmir'de yapılan bir araştırmada, zabitahların sadece %4.9'u aylık ücretlerini yeterli bulmuşlardır(2). Denizli ve Hatay'da yapılan diğer bir çalışmada ise, zabitahların %85.0'ı aylık ücretlerinin yeterli olmadığını belirtmiştir(13). Zabitahların aylık ücret dışında hiçbir gelire sahip olmaması, ücretlerinin düşük olması ve çok çocuklu bir aileye sahip olmaları onların geçim sıkıntısı içerisinde olduğunu göstermektedir.

 Çalışmaya katılanların %91.4'ü herhangi bir araçla (kendi aracı veya toplu taşıma aracı) oturdukları yerden iş yerlerine ulaşmaktadır. Oturdukları yerin iş yerlerine uzaklığına bakıldığında ise, yaklaşık yarısi (%48.8) başka ilçe belediyesi sınırları içerisinde oturmaktadır (Tablo 1). Zabitahların.oturdukları yerden işyerlerine giderken en az 1 araç kullanmaları ve
<table>
<thead>
<tr>
<th>Çalışma Yaşamı Bileşenleri</th>
<th>Sayı</th>
<th>%*</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Tanımlanmamış görevler</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Büro içinde çalışma</td>
<td>44</td>
<td>11.8</td>
</tr>
<tr>
<td>Büro dışında çalışma</td>
<td>290</td>
<td>78.2</td>
</tr>
<tr>
<td>Büro dışında ve içinde çalışma</td>
<td>37</td>
<td>10.0</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Toplam çalışma süresi (yıl)</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0-9</td>
<td>79</td>
<td>21.3</td>
</tr>
<tr>
<td>10-19</td>
<td>173</td>
<td>46.6</td>
</tr>
<tr>
<td>20 ve üstü</td>
<td>119</td>
<td>32.1</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Günlük çalışma süresi (saat)</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>&gt;10</td>
<td>124</td>
<td>33.4</td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td>163</td>
<td>43.9</td>
</tr>
<tr>
<td>&gt;10</td>
<td>84</td>
<td>22.7</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Vardiyalı çalışma yapma (son 12 ayda)</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Yok</td>
<td>236</td>
<td>63.6</td>
</tr>
<tr>
<td>Var-sürekli</td>
<td>31</td>
<td>8.4</td>
</tr>
<tr>
<td>Var-zaman zaman</td>
<td>104</td>
<td>28.0</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Gece çalışma yapma (son 12 ayda)</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Yok</td>
<td>139</td>
<td>37.5</td>
</tr>
<tr>
<td>Var-sürekli</td>
<td>42</td>
<td>11.3</td>
</tr>
<tr>
<td>Var-zaman zaman</td>
<td>190</td>
<td>51.2</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Kendi isteği ile dinlenme molası verme durumu</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Verebiliyor</td>
<td>144</td>
<td>38.8</td>
</tr>
<tr>
<td>Veremiyor</td>
<td>227</td>
<td>61.2</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Hizmet içi eğitim durumu</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Almış</td>
<td>267</td>
<td>72.0</td>
</tr>
<tr>
<td>Almanış</td>
<td>104</td>
<td>28.0</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Stres</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Stres ile karşılaşma sıklığı</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>4 ve altı</td>
<td>44</td>
<td>11.8</td>
</tr>
<tr>
<td>5 ve üzeri</td>
<td>320</td>
<td>86.3</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Karsılaşan risk etmenleri ile ilgili</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Koruma önlemleri alınma</td>
<td>141</td>
<td>38.0</td>
</tr>
</tbody>
</table>

* Satır yazarıdır.

uzakta yani başka ilçe belediyesi sınırları içerisinde oturuyor olmaları onların ulaşım sorunu yaşadığıını düşünülmektedir.

Zabitaların %88.2’si bureau dışında çalışmaktadır (Tablo 2). Bureau dışında çalışan zabitaların oranı oldukça yüksektir. İtalya’da Roma Belediye’sinde yapılan bir çalışmada, bureau dışında çalışan belediye zabitalarının büroda çalışan zabitalara göre daha stresli olduklarını sonucu bulunmuştur(20). Zabita hizmetlerinin yoğunluğunu (beldenin genel temizliği, düzeni ve çevre halkının sağlığı yönünden gerekli önlemleri alma görevi gibi) alanda verilmesi bureau dışında çalışmaya arttırmaktadır. Çalışmaya katılanların yaklaşık beşte dördü (%78.7) 10 yıldan fazla çalışma süresine sahiptir (Tablo 2). Denizli ve Hatay’da yapılan bir çalışmada, zabitaların %80.0’unun 10 yıldan fazla çalışma süresine sahip olduğu görülür(13). Zabitalar mesleklerinde deneyimlidir. İşte yeni başlayanların sayısı azdır. Bu durum zabita kadrosuna yeni zabita alınmamasından kaynaklandiyor olabilir.

Zabitaların %90.3’ü günde 8 saatin üzerinde çalışmaktadır (Tablo 2). 657 Sayılı Devlet Memurları Yasasına göre, memurun çalışma saati günde 8 saattır(21). Ankara’da yapılan bir çalışmada, zabitaların %26.7’si çalışma süresinin fazla, tatil süresinin az olduğunu belirtmiştir(14).
Tablo 3: Zabita Çalışanlarının Şiddet ile Karşılaşma Durumuna Göre Dağılımı (n=371)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Şiddet ile karşılaşma</th>
<th>SAYI</th>
<th>%*</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Fiziksel saldırı</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Fiziksel saldırı ile karşılaşma sikliği</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>4 ve altı</td>
<td>326</td>
<td>87.9</td>
</tr>
<tr>
<td>5 ve üzeri</td>
<td>125</td>
<td>33.7</td>
</tr>
<tr>
<td>Fiziksel saldırı sırasında kendilerine karşı herhangi bir alet kullanılma</td>
<td>201</td>
<td>54.2</td>
</tr>
<tr>
<td>Fiziksel saldırı sırasında kendilerine karşı kullanılan aletlerin tipi</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Kesici, delici, batıcı alet</td>
<td>319</td>
<td>86.0</td>
</tr>
<tr>
<td>Ateşi silah</td>
<td>258</td>
<td>69.5</td>
</tr>
<tr>
<td>Sopa ve benzeri alet</td>
<td>257</td>
<td>69.3</td>
</tr>
<tr>
<td>bir şey atma/fırtılatma (taş, dirhem, kasa)</td>
<td>180</td>
<td>48.5</td>
</tr>
<tr>
<td>Vücut organları ile vurma (tokat, tekme, yumruk)</td>
<td>197</td>
<td>53.1</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Sözlü taciz</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Sözlü tacizle ile karşılaşma sikliği</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>4 ve altı</td>
<td>358</td>
<td>96.5</td>
</tr>
<tr>
<td>5 ve üzeri</td>
<td>76</td>
<td>20.5</td>
</tr>
<tr>
<td>Fiziksel açıdan cinsel taciz</td>
<td>282</td>
<td>76.0</td>
</tr>
<tr>
<td>Fiziksel açıdan cinsel tacizle ile karşılaşma sikliği</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>4 ve altı</td>
<td>27</td>
<td>7.3</td>
</tr>
<tr>
<td>5 ve üzeri</td>
<td>14</td>
<td>3.8</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Sözlü tehdit</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Sözlü tehdit ile karşılaşma sikliği</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>4 ve altı</td>
<td>363</td>
<td>97.8</td>
</tr>
<tr>
<td>5 ve üzeri</td>
<td>75</td>
<td>20.2</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Yazılı tehdit</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Yazılı tehdit ile karşılaşma sikliği</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>4 ve altı</td>
<td>288</td>
<td>77.6</td>
</tr>
<tr>
<td>5 ve üzeri</td>
<td>18</td>
<td>4.8</td>
</tr>
</tbody>
</table>

*Satır yüzdesidir.

Fazla meseaiye sık ve sürekli bir şekilde başvurmak, normal çalışma saatleri ile ilgili yasal düzenlemeleri hükümsüz kilacak ve çalışanların sağlığı, güvenliği ve iyilik durumlarına zarar verecek çalışma saattelerinin ortaya çıkmasına yol açacaktır(22). Fransa'da polislerde yapılan bir çalışmada, fazla çalışma süresinin polislerde stres kaynağı olduğu gösterilmiştir(23). Zabitaların yanındaki inanç ve güvendiği günlük çalışma süresine göre daha fazla çalışma hakkındalar. Bu durumun nedeni ise zabitaların daha az sayıda çalışanla hizmet vermek zorunda bırakılmasınıdır.

Çalışmaya katılanların üçte birinden fazlasıurdya çalışma (%36.4) yarısından fazlası ise getir çalışma (%62.5) yapmıştır (Tablo 2). İzmir'de yapılan bir arastırmada, sağlık çalışanlarının %20.8'i yarında ve %56.7'si getir çalışma yapığı belirtilmiştir. Gece çalışma nöbet (%41.6), içap nöbeti (%4.5), gece gelme (%10.6) şeklindedir(24). Yarında çalışma yapma, çalışma zamanının organize edilmesinde oldukça yaygın ve uzun zamanın beri kullanılmakta olan bir yöntemdir ve ekonomik avantajlara karşı sosyal dezavantajlar yaratarak klasik bir ikilem örneğini oluşturmaktadır. Üretim kapasitesinin tam olarak kullanılmasına izin vermesi nedeniyle, uygulanması durumunda ekonomik faydaları vardır; ancak normal yaşam düzenini bozduğuundan dolayı çalışanlar için sosyal dezavantajlar da içermektedir(22). Yarında şeklinde çalışma tek başına stres kaynağıdır. Gündüz ve gece uymunun vücut tarafından sağlanamaması, gündüz uykusuun yeterince iyi olmaması, REM uykusundaki kesintilerin gündüz uykusunda fazla olması çalışanlarda halsizlik, yorgunluk oluşturmaktadır(25). Acil servis hekimleri için 12 saatten fazla çalışma yararları uygun görümemiştir(26). İzmir'de yapılan bir çalışmada, acil servis hekimlerinin %63.4'si yarında çalışmauren stres kaynağı olduğu düşüncesine katıldığını.
Tablo 4: Zabita Çalışanlarında Bazı Sosyodemografik, Çalışma Koşulları ve Çalışma Ortamı Özelliklerine Göre Çalışıken Fiziksel Saldırı/Sözü/fiziksel taciz ile Karşılaşma Durumlarının Dağılımı (n=147)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Fiziksel saldırı/sözü/fiziksel taciz ile karşılaşma</th>
<th>n=371</th>
<th>%*</th>
<th>p** değerleri</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Cinsiyet</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Erkek(341)</td>
<td>91.2</td>
<td></td>
<td>0.000</td>
</tr>
<tr>
<td>Kadın(30)</td>
<td>50.0</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Öğrenim durumu</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Üni.mezunu(122)</td>
<td>85.2</td>
<td></td>
<td>0.176</td>
</tr>
<tr>
<td>Üni.mez.değil(249)</td>
<td>89.2</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Oturulan yerden işyerine uzaklık</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Yakın(190)</td>
<td>91.6</td>
<td></td>
<td>1.000</td>
</tr>
<tr>
<td>Uzak(181)</td>
<td>84.0</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Tanınlanmış görevler</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Büro içi(44)</td>
<td>56.8</td>
<td></td>
<td>0.000</td>
</tr>
<tr>
<td>Büro dışarı(327)</td>
<td>92.0</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Toplam çalışma süresi(yıl)</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>10 ve altında(94)</td>
<td>85.1</td>
<td></td>
<td>1.000</td>
</tr>
<tr>
<td>11 ve üzerinde(277)</td>
<td>88.8</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Günlük çalışma süresi(saat)</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>8(36)</td>
<td>94.4</td>
<td></td>
<td>0.607</td>
</tr>
<tr>
<td>9 ve üzerinde(335)</td>
<td>84.6</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Son 12 ayda varidalı çalışma</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Yapmış(135)</td>
<td>92.6</td>
<td></td>
<td>0.016</td>
</tr>
<tr>
<td>Yapmamış(236)</td>
<td>85.2</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Son 12 ayda gece çalışma</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Yapmış(232)</td>
<td>92.7</td>
<td></td>
<td>0.000</td>
</tr>
<tr>
<td>Yapmamış(139)</td>
<td>79.9</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Dinlenme molası</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Verebiliyor(144)</td>
<td>81.9</td>
<td></td>
<td>1.000</td>
</tr>
<tr>
<td>Veremiyor(227)</td>
<td>91.6</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Hizmet içi eğitim</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Almış(267)</td>
<td>86.1</td>
<td></td>
<td>0.294</td>
</tr>
<tr>
<td>Almamış(104)</td>
<td>92.3</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Çalışırken stres ile karşılaşma</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Karşılaşmış(364)</td>
<td>89.0</td>
<td></td>
<td>0.000</td>
</tr>
<tr>
<td>Karşılaşmamış(7)</td>
<td>28.6</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Korunma önlemleri***</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Alınıyor(141)</td>
<td>94.3</td>
<td></td>
<td>0.097</td>
</tr>
<tr>
<td>Alınmamış(230)</td>
<td>83.9</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

*Çalışıken fiziksel saldırı/sözü taciz/ fiziksel taciz ile karşılaşanların %’i, SD: 1.
**Fisher’in Kesin Testi, ***Kırmızılan risk etmenleri ile ilgili


Zabitaların yarısından fazlası (%61.2) dinlenme molası vermemektedir (Tablo 2). İzmir’de yapılan bir çalışmada, hekimlerin %87.6’sı, hemşirelerin %87.6’sı ve diğer sağlık çalışanlarının %75.7’si molasız çalışmalarını belirtmiştir(24). İzmir’de yapılan diğer bir çalışmada, acil servis hekimlerinin %74.3’ü çalışırken dinlenmek için belirli bir zamanın olmamasını stres kaynağı olduğunu belirtmiştir(27). Michigan’da yapılan bir çalışmada ise, iş aktivitelerinin kontrol edilememesi gibi sorunların polislerde ise bağlı stres
oluşturduğu sonucu bildirilmiştir(30). İzmir'de sağlık vatandaşların zbatalarına göre daha yüksek oranda molazis çalışma yazıtları görülmektedir. Sağlıklı vatandaşları yoğun çalışma temposundan ve yazıtları işin genellikle hemen müdahale gerektirir işler olmasından dolayı molazis çalışma zorunda kalmaktadırlar.

Çalışmaya katılanların yaklaşık üçte biri (%28.0) hiçbir hizmet içi eğitim almamıştır (Tablo 2). Denizli ve Hatay'da yapılan bir çalışmada, zabitaların %58.0'ının hiçbir hizmet içi eğitim almadığı sonucu bulunmuştur(13). İzmir'de yapılan diğer bir araştırmada ise, zbataların %91.1'i mesleki eğitimden geçirilmeleri gerektiği düşündüğünde olduklarını belirtmiştir(2). Hicbir hizmet içi eğitim alması zabitaların oranı yüksektir. Hizmet içi eğitim ile zabitalar çalışma yaşamında karşılaştıkları olumsuzluklar daha kolay baş edebilir ve sorunlara daha bilişli yaklaşımlar.

Zbatalarla çalışırken stres ile karshaşma durumunu sorulduğunda yaklaşıktamam (%98.1) karshaşığı belirtilmiştir (Tablo 2). Bursa'da yapılan bir araştırmada, hemşirelerin %10.8'i işyerindeki stres düzeyini biraz, %46.3'ü bir hayli fazla olarak belirtmiştir(31). Narlıdere'de yapılan bir çalışmada ise, çalışanların %58.7'sinin ocakカルララları arasında stres ile karshaşığı sonucu bulunmuştur(32). İngiltere'de sağlık ve sosyal çalışma alanında, işe bağlı stres siklinin (18.0) olduğu bildirilmiştir(33). Zbatalar gibi kolluk görevi yapım polislerin yaptıgı işlerde stresli bir iş olarak kabul edilmektedir. Bunun nedeni, çalışanların şiddetle ve çeşitli türdeki travmatik olaylara her gün karshaşabilelimleridir(34). Zbataların Bursa'da çalışan hemşirelere, Narlıdere'de sağlık çalışanlarına ve İngiltere'de sağlık çalışanlarına ve sosyal çalışma alanındaki çalışmalarları göre daha yüksek oranda stres ile karshaşıklıklarını görürüz.

Çalışmaya katılanların yarısından fazlasına (%62.0) çalışırken karshaşılan risk etmenleri ile ilgili hiçbir koruna önlemi almamıştır (Tablo 2). Çalışan karshaşılan risk etmenleri ile ilgili koruma önlemlerinin alındığını düşünülen de (%38.0) oldukça azdır. Ancak bu kişiler tarafından karshaşılan risk etmenleri ile ilgili algılanan koruma önlemleri (zbataların algıladıkları koruma önlemleri; kaçma, yumrukla veya soplaya karshaş verme, sözlü savunma, herhangi bir alet bulunduruma gibi) iş sağlığı açısından kabul edilen kavramların tümüyle dışındadır. Denizli ve Hatay illerinde yapılan bir çalışmada, zabitaların %95.0'i karshaşıklıklar zorluklarda, kendilerini koruma ve caydırıcı olma araçlarının yeterli olmadığını belirtmiştir(13). Çalışma yaşamında fiziksel, ergonomik, psikososyal risk etmenleri ve fiziksel saldırdı gibi çok sayıda olumsuzluklar çok siklikla karshaşan zabitalara, bu olumsuzluklardan korunma için alınan önlemlerin yetersiz nitelikte olması veya hiçbir koruma önleminin alınması ise düşündürücüdür.

Zbataların %87.9'u fiziksel saldırdı ile karshaşmıştır (Tablo 3). Samsun'da 112 ve hastane acil servis çalışanlarının %19.6'sı ve İzmir'de 112 çalışanlarının %16.8'ı fiziksel saldırdıyla karshaşılmış belirtilmiştir(35,36). Bursa'da hemşirelerin %30.7'sinin ve Narlıdere'de doktorların %20.5'inin, diğer çalışanların %15.3'ünün fiziksel şiddet ile karshaşığı sonucu bulunmuştur(31,32). ABD'de acil sağlık hizmeti veren bir hastanenin kayıtlarından 297 acil olgu kişi incelemiş, olgu kişilerinin %5.0'inda şiddet ile ilgili bir olaya karshaşılığı, %14.0'ında ise saldırdı sonrası gelişen bir sağlık sorunu müdahalenin %14.0'dır belirtilmiştir (33). Israel'de ise, doktorların %9.0'ı fiziksel şiddetle karshaşığı bildirmiştir(34). Zbataların Samsun'da 112 ve hastane acil servis çalışanlarına, İzmir'de 112 çalışanlarına, Bursa'da çalışan hemşirelere, Narlıdere'de sağlık çalışanlarına, ABD'de acil sağlık hizmeti çalışanlarına ve Israel'de çalışan doktorlara göre daha yüksek oranda fiziksel saldırdı/şiddetle ile karshaşıklıklarını görürüz.

Çalışmaya katılanların yaklaşık %86.0'ı fiziksel saldırdı sırasında kendilerine karşı herhangi bir alet kullanılma ile koruhanıdır (Tablo 3). Samsun'da 112 ve hastane acil servis çalışanlarının %27.3'üne ve İzmir'de 112 çalışanlarının %25.9'una fiziksel saldırdı sırasında kendilerine karşı bir alet kullanılacağı sonucu bulunmuştur(35,36). Zbataların Samsun'da 112 ve hastane acil servis çalışanlarına ve İzmir'de 112 çalışanlarına göre daha yüksek oranda fiziksel saldırdı sırasında kendilerine karşı herhangi bir alet kullanılma ile karshaşıklıklarını görürüz.

Fiziksel saldırdı sırasında kendilerine karşı
Tablo 5: Zabita Çalışanlarında Bazı Sosyodemografik, Çalışma Koşulları ve Çalışma Ortamı Özelliklerine Göre Çalışırken Yazılı/Sözlü Tehdit ile Karşılaşıma Durumlarının Dağılımı (n= 147)

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Yazılı/sözlü tehdit ile karşılaşma</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>%*</td>
</tr>
<tr>
<td>Cinsiyet</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Erkek(341)</td>
<td>91.2</td>
</tr>
<tr>
<td>Kadın(30)</td>
<td>50.0</td>
</tr>
<tr>
<td>Öğrenim durumu</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Üni mezunu(122)</td>
<td>85.2</td>
</tr>
<tr>
<td>Üni mez.değil(249)</td>
<td>89.2</td>
</tr>
<tr>
<td>Oturulan yerden işıyere uzaklık</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Yanık(190)</td>
<td>91.6</td>
</tr>
<tr>
<td>Uzak(181)</td>
<td>84.0</td>
</tr>
<tr>
<td>Tamınlanmış görevler</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Büro içi(44)</td>
<td>56.8</td>
</tr>
<tr>
<td>Büro dışı(327)</td>
<td>92.0</td>
</tr>
<tr>
<td>Toplam çalışma süresi(yıl)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>10 ve altında(94)</td>
<td>85.1</td>
</tr>
<tr>
<td>11 ve üzeri(277)</td>
<td>88.8</td>
</tr>
<tr>
<td>Günlük çalışma süresi(saat)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>8(36)</td>
<td>94.4</td>
</tr>
<tr>
<td>9 ve üzeri(335)</td>
<td>84.6</td>
</tr>
<tr>
<td>Son 12 ayda variediyal çalışma</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Yapmış(135)</td>
<td>92.6</td>
</tr>
<tr>
<td>Yapmamış(236)</td>
<td>85.2</td>
</tr>
<tr>
<td>Son 12 ayda gece çalışma</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Yapmış(232)</td>
<td>92.7</td>
</tr>
<tr>
<td>Yapmamış(139)</td>
<td>79.9</td>
</tr>
<tr>
<td>Dinlenme molası</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Verebiliyor(144)</td>
<td>81.9</td>
</tr>
<tr>
<td>Veremiyor(227)</td>
<td>91.6</td>
</tr>
<tr>
<td>Hizmet içi eğitim</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Almış(267)</td>
<td>86.1</td>
</tr>
<tr>
<td>Almamış(104)</td>
<td>92.3</td>
</tr>
<tr>
<td>Çalışırken stres ile karşılaşma</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Karşılaşmış(364)</td>
<td>89.0</td>
</tr>
<tr>
<td>Karışışmamış(7)</td>
<td>28.6</td>
</tr>
<tr>
<td>Korunma önlemleri***</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Alınmıyorum(141)</td>
<td>94.3</td>
</tr>
<tr>
<td>Alınmamıyorum(230)</td>
<td>83.9</td>
</tr>
</tbody>
</table>

*Çalışırken yazılı/sözlü tehdit ile karşılaşma oranları %'si, SD: 1. **Fisher’in Kesin Testi. ***Karşılaştırma risk özneleri ile ilgili

Kullanılan aletlerin tipine bakıldığında, zabitaların %69.5'i kesici, delici, batıcı alet, %5.7'si ateşli silah, %69.3'ü sop ve benzeri alet, %48.8'i bir şey atma/fırdatma, %53.1'i vücut organları ile vurma ile karşılaşmıştır (Tablo 3). İzmir'de 112 çalışanların %28.6'sı kesici alet, %14.3'ü ateşli silah, %42.9'su sop ve benzeri alet, %16.3'ü çalışanın iş sırasında kullandığı bir aletle (serum şişesi gibi) karşılaştığı belirtilmiştir(36). Samsun'da 112 ve hastane acil servis çalışanlarında %20.0'ı kesici alet, %13.3'ü ateşli silah, %40.0'su sop ve benzeri alet, %26.7'si çalışanın iş sırasında kullandığı bir aletle (serum şişesi gibi) karşılaştığı belirtilmiştir(35). Narlıdere'de sağlık çalışanlarının %55.9'unun kesici alet yaralanmaları ile karşılaştığı sonucu bulunmuştur(32). Zabitaların Samsun'da 112 ve hastane acil servis çalışanlarına, İzmir'de 112 çalışanlarına ve Narlıdere'de sağlık çalışanlarına göre daha yüksek oranda çalışan fiziksel saldırlar sırasında kendilerine karşı kullanılan aletler ile karşılaştıkları görünüyor.

Zabitaların yaklaşık tamamı (%96.5) sözli taciz ve %97.8'i sözli tehdit ile karşılaşılmıştır (Tablo 3). İzmir'de 112 çalışanlarının %67.6'sı sözli taciz ve %48.6'sı sözli tehdit ile karşılaştıkları belirtilmiştir(36). Ankara ve Sivas'ta sağlık çalışanlarının %23.3'ünün tehdit ile karşılaştığı sonucu bulunmuştur(39). İsrail'de doktorların %56.0'ı sözli şiddetle karşılaştığını bildirmiştir(38). Zabitaların İzmir'de 112 çalışanlarına
ve Ankara ve Sivas'ta sağlık çalışanlarına ve İsrail'de doktorlara göre daha yüksek oranda çalışırken sözü löciz ve tehdit ile karşılaştıklarını görüyoruz. Bu durum, zabitaların daha çok büro dışında, genellikle az sayıda kişi ile veya tek başıma çalışan olmaları ve çok sık işporta, seyyar gibi olaylarla müdahale etmeleri gibi nedenlerden dolayı olabilir.

Çalışırken fiziksel saldırı/sözü flozisiksel taciz ile karşılaşma sıkılığı, erkek (%91.2) zabita çalışanlarının kadınlara (%50.0) göre anlamla ölçüde fazla bulunmuştur (Fisher'in Kesini Testi p: 0.000)(Tablo 4). İzmir'de 112 çalışanlarının fiziksel saldırı ile karşılaşma sıkılığı, erkek çalışanlarda (%20.2) kadın çalışanlara (%5.4) göre daha yüksek bulunmuştur. Ancak gruplar arasında anlamalı bir fark bulunmamıştır. Çalışırken sözü löciz ve fiziksel taciz ile karşılaşma durumu değerlendirilmiştir, cinsiyet (erkek ve kadın) açısından gruplar arasında anlamalı bir fark bulunmamıştır. Çalışırken sözü löciz ve fiziksel taciz ile karşılaşma durumu değerlendirilmiştir, cinsiyet (erkek ve kadın) açısından gruplar arasında anlamalı bir fark bulunmamıştır. (32) İngiltere'de bir hastane çalışanlarının %21.0'ının fiziksel bir saldırıya uğradığı sonucu bulunmuş ve genç olmak, kısa süreli deneyime sahip olmak, şiddet konulu eğiime katılması olmak gibi çalışanlara ait özelliklerle fiziksel saldırıya uğrama arasında ilişkili olduğu sonucu bulunmuştur (40). İrlanda'da acil servis hemşirelerinin yarısının sözü ve fiziksel tacize uğradığı sonucu bulunmuştur (41). ABD'de itfaiye çalışanlarının %90.0'ı çalışıklarını sure içerisinde aldı veya taciz ile karşılaştıklarını belirtmiştir. İşle ilgili stres yaratayan etmenler içerisinde en çok stres etmeni olarak alındığı ve taciz olduğu sonucu bulunmuştur (42). ABD'de acil yardım hizmeti veren 19 bölgesinde %47.0'ında çalışırken karşılaştıkları şiddetle ilgili yazılı protokol bulunduğunu belirtmiştir (43). Erkek zabitalarla fiziksel saldırı/sözü flozisiksel taciz ile karşılaşma sıkılığı kadınlara göre anlamalı olarak fazla bulunmuştur. Bu durum, erkek zabitaların kadın zabitalarla göre genellikle daha sık, yakın, işporta ve seyyar satıcılara müdahale gibi uygulamalarda görevlendirilirleri ve daha sık büro dışında çalışiyor olmaları gibi nedenlerden dolayı olabilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER


Teşekkür:
İzmir Büyükşehir ve Karşıyaka, Konak, Balçova, Gaziantep, Narlıdere, Güzelbahçe, Çiğli, Buca, Bornova Belediyesi Başkanlıklarına, Zabita Müdürlüklerine ve zabitalar gereklili izinleri verdikleri, kolaylık gösterdikleri, katılım sağladıkları ve anlayışlarıyla için teşekkür ederiz.

KAYNAKLAR