



Ondokuz Mayıs Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

KAYSERİ İL EMNİYET MÜDÜRLÜĞÜNDE GÖREVLİ POLİSLERİN İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIK DÜZEYLERİ

Hazırlayan:
Ziya ÇALIŞKAN

Danışman:
Doç. Dr. Melek KALKAN

Yüksek Lisans Tezi

Samsun, 2015

Ondokuz Mayıs Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

**KAYSERİ İL EMNİYET MÜDÜRLÜĞÜNDE
GÖREVLİ POLİSLERİN
İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIK DÜZEYLERİ**

Hazırlayan:
Ziya ÇALIŞKAN

Danışman:
Doç. Dr. Melek KALKAN

Yüksek Lisans Tezi

Samsun, 2015

KABUL VE ONAY

Ziya ÇALIŞKAN tarafından hazırlanan “Kayseri İl Emniyet Müdürlüğünde Görevli Polislerin İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyleri” başlıklı bu çalışma, / /2015 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oybirliği/oy çokluğuyla başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan: _____

Üye : _____

Üye : _____

Üye : _____

Üye _____

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

/ /2015

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Hazırladığım Yüksek Lisans tezinin, proje aşamasından sonuçlanmasına kadarki süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet ettiğimi, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu taahhüt ederim.



/ /2015
İmza
Ziya ÇALIŞKAN

Öğrencinin Adı, Soyadı	Ziya ÇALIŞKAN
Anabilim / Bilim Dalı	Eğitim Bilimleri / Psikolojik Danışma Ve Rehberlik
Danışman Adı	Doç. Dr. Melek KALKAN
Tez Adı	Kayseri İl Emniyet Müdürlüğünde Görevli Polislerin İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyleri

ÖZET

Bu araştırma Kayseri İl Emniyet Müdürlüğü'nde görevli polislerin iş yaşamındaki yalnızlık düzeylerinin; cinsiyet, rütbe, çalıştığı birim, eğitim durumu ve meslekte çalıştığı süre değişkenleri açısından farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Amaç doğrultusunda kişisel bilgi formu ve işyerinde yalnızlık ölçeğinden oluşan anket formu; Kayseri İl Emniyet Müdürlüğü'nde görev yapan 831 polise uygulanmıştır.

Anketlerden elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS 17.0 istatistik paket programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde Mann-Whitney U ve Kruskal-Wallis Testlerinden faydalanılmıştır.

Araştırma sonucunda polislerin iş yaşamında yalnızlık düzeylerinin sadece çalıştıkları birimlere göre farklılaştığı, cinsiyet, rütbe, eğitim durumu ve meslekte çalışma süresi değişkenlerine göre polislerin iş yaşamındaki yalnızlık düzeylerinde farklılaşma olmadığı saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Polis, Yalnızlık, İş Yaşamında Yalnızlık

Student's Name and Surname	Ziya ÇALIŞKAN
Department / Field Name	Educational Sciences / Psychological Counseling and Guidance
Name of the Supervisor	Assoc. Prof. Dr. Melek KALKAN
Name of the Thesis	The Levels of Loneliness at Work of the Police Officers for Kayseri City Police Department

ABSTRACT

This research was conducted to examine whether the level of loneliness in workplace of the police officers at the police headquarters in Kayseri differs in terms of gender, rank, where they work, educational status, and the length of employment variables.

The questionnaire consisting of personal information form and the loneliness in workplace scale has been gathered from a number of 831 police officers at the police headquarters in Kayseri.

The data obtained from the questionnaire through SPSS 17.0 package program was analyzed. Mann-Whitney and Kruskal - Wallis tests were utilized in the evaluation of the data.

As a result, the level of loneliness in workplace of the police officers at the police headquarters in Kayseri has been shown only to differ according to where they work, but not according to gender, rank, educational status and length of employment variables.

Keywords: police, loneliness, Loneliness at work

ÖNSÖZ

Toplum güvenliğinin ve huzurunun sağlanması, kişi temel hak ve özgürlüklerinin güvence altına alınarak bireyin gelişimini sağlıklı bir şekilde sürdürebilmesi ve aynı zamanda bu düzenin kesintisiz ve düzenli bir şekilde sürdürülebilmesi için dünya genelinde olduğu gibi Ülkemizde de iç güvenliği sağlamakla görevli örgütler kurulmuştur. Ülkemizde bu görevi icra eden örgütlerden bir tanesi de Emniyet Teşkilatıdır. Emniyet Teşkilatında çalışanların çoğu iş yaşamı boyunca, gün boyu süren bir çalışma, insan doğasına ters bir uyku düzeni, yeterli zaman ayrılamayan bir aile ve sosyal yaşam ve dengesiz beslenme tehdidi ile karşı karşıyadır. Bu açıdan bakıldığında polislik mesleği, fiziksel, sosyal ve psikolojik olarak ağır çalışma koşulları barındırmaktadır.

İş yaşamının birey ve toplum açısından başarılı ve sağlıklı olabilmesi, bireyin beceri, yetenek gibi kişisel özelliklerinin iş ve işyerine uyumuna bağlıdır. Bir toplumsal kurumu ya da örgütsel yapıyı oluşturan bireylerin sahip olduğu nitelikler, o kurumun başarı ya da başarısızlığında en belirleyici etmen durumundadır. Diğer bir deyişle kuruluşlar sahip oldukları insan gücünün kalitesi oranında hizmet sunabilirler. Emniyet Teşkilatı Ülkemizde güvenlik hizmetlerinin sunulmasında önemli bir yere sahiptir. Sunulan bu güvenlik hizmetleri çoğu zaman toplumun bireyleri ile doğrudan ilişkilidir. Güvenlik hizmetlerinde halkın polisten beklentileri ve aynı şekilde de polisin halktan beklentileri vardır.

Yapılan literatür taramasında Emniyet Teşkilatı ile ilgili bu tür bir araştırmaya rastlanılmamış olması nedeni ile bu araştırmada Polislerin iş yaşamındaki yalnızlık düzeylerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi ile ilgili yapılacak çalışmalara yol gösterici olması ve yapılacak çalışmaların önemine dikkatin çekilmesi amaçlanmıştır.

Bu çalışmanın başladığı ilk günden bu yana ihtiyaç duyduğum her anda yanımda olan ve akademik desteğini ve sabrını benden esirgemeyen, ortaya çıkan çalışmada büyük emeği ve katkısı bulunan, saygı değer hocam ve tez danışmanım Sayın Doç. Dr. Melek KALKAN'a,

Yüksek Lisans eğitimim boyunca bilgi ve desteğini esirgemeyen başta hocam Sayın Prof. Dr. Kurtman ERSANLI ve Doç. Dr. Ercüment ERSANLI olmak üzere, Prof. Dr. Seher BALCI ÇELİK ve tüm hocalarıma,

Veri toplama aşamasında mesailerini ayırarak yardımlarını esirgemeyen Kayseri Emniyet Müdürlüğü personeli sevgili meslektaşlarıma,

Bu sürecin her aşamasında yanımda olup beni destekleyen biricik eşim Emine, yavrularım Ruhi Şafakhan, Hatice ve özellikle sevgili Anne ve Babama,

Teşekkür eder, sevgi ve saygılarımı arz ederim.

Ziya ÇALIŞKAN

İÇİNDEKİLER

<u>KABUL VE ONAY</u>	1
<u>BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ</u>	5
<u>ÖZET</u>	6
<u>ABSTRACT</u>	7
<u>ÖNSÖZ</u>	8
<u>İÇİNDEKİLER</u>	10
<u>TABLolar LİSTESİ</u>	x
<u>KISALTMALAR</u>	14
<u>1. GİRİŞ</u>	1
1.1. <u>Problem Durumu</u>	1
1.2. <u>Problem Cümlesi</u>	6
1.3. <u>Araştırmanın Amacı ve Önemi</u>	6
1.4. <u>Alt Problemler</u>	6
1.5. <u>Denenceler</u>	7
1.6. <u>Sayıtlar</u>	7
1.7. <u>Sınırlılıklar</u>	8
1.8. <u>Tanımlar</u>	8
<u>2. İLGİLİ YAYIN VE ARAŞTIRMALAR</u>	24
2.1. <u>Polis Kavramı</u>	24
2.1.1. <u>Polisin Tanımı</u>	24
2.1.2. <u>Türk Polis Teşkilatının Yapısı</u>	26
2.1.2.1. <u>Merkez Teşkilatı</u>	27
2.1.2.2. <u>Taşra Teşkilatı</u>	28
2.1.2.3. <u>Yurtdışı Teşkilatı</u>	29
2.1.2.4. <u>Doğrudan Merkeze Bağlı Taşra Birimleri</u>	29
2.1.3. <u>Meslek Olarak Polislik</u>	30
2.1.4. <u>Polisin Görevleri</u>	30
2.1.4.1. <u>İdari Görevleri</u>	31
2.1.4.2. <u>Siyasi Görevleri</u>	32

2.1.4.3. Adli Görevleri	33
2.1.4.4. Önleme Görevi	34
2.1.4.5. Toplum Destekli Polislik	34
2.1.4.6. Trafik Görevleri	37
2.1.4.7. Olayları Bastırma Görevi	38
2.1.4.8. Devletin Yürütme Gücüne Yardım Görevi	38
2.1.4.9. Polisin Yasalardan Kaynaklanan Diğer Bazı görevleri	39
2.1.5. Polisin Çalışma Şartları	40
2.2. Yalnızlık	44
2.2.1. Yalnızlık ile İlgili Yaklaşımlar	47
2.2.1.1. Psikodinamik Kuramlar	47
2.2.1.2. Varoluşçu Kuramlar	49
2.2.1.3. Bilişsel Yaklaşım	50
2.2.1.4. Bilişsel Davranışçı Yaklaşım	52
2.2.1.5. Rogers'in Fenomolojik Yaklaşımı	53
2.2.1.6. Etkileşim Kuramı	54
2.2.2. Yalnızlığın Boyutları	55
2.2.3. Yalnızlığın Türleri	59
2.2.4. Yalnızlığın Nedenleri	60
2.2.4.1. Kişilik Özellikleri ve Yalnızlık	63
2.2.4.2. Aile İlişkileri ve Yalnızlık	64
2.2.4.3. Yaş Açısından Yalnızlık İlişkisi	65
2.2.4.4. Cinsiyet Özellikleri ve Yalnızlık	66
2.3. İşyerinde Yalnızlık Kavramı	67
2.3.1. İşyerinde Yalnızlığın Tanımı	70
2.3.2. İşyerinde Yalnızlığın Boyutları	71
2.3.2.1. Sosyal Arkadaşlık	72
2.3.2.2. Duygusal Yoksunluk	73
2.3.3. İş Yerinde Yalnızlığı Etkileyen Faktörler	75
2.3.4. İş Yerinde Yalnızlığın Sonuçları	79
2.3.5. İş Yerinde Yalnızlıkla İlgili Çözüm Yolları	82
2.4. Konu İle İlgili Yapılan Araştırmalar	85

2.4.1. İş Yerinde Yalnızlık İle İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar	85
2.4.2. İş Yerinde Yalnızlık İle İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	89
3. YÖNTEM	92
3.1. Araştırmanın Modeli	92
3.2. Evren ve Örneklemi	92
3.3. Veri Toplama Araçları	96
3.3.1. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ)	96
3.3.2. Kişisel Bilgi Formu	97
3.4. Verilerin İstatistiksel Analizi	97
4. BULGULAR	98
Denence 1	98
Denence 2	98
Denence 3	99
Denence 4	100
Denence 5	101
5. TARTIŞMA VE YORUM	103
5.1. Cinsiyete Göre Kayseri İl Emniyet Müdürlüğünde Görevli Polislerin İş Yaşamındaki Yalnızlık Düzeylerinin Tartışılması ve Yorumlanması	103
5.2. Rütbelerine Göre Kayseri İl Emniyet Müdürlüğünde Görevli Polislerin İş Yaşamındaki Yalnızlık Düzeylerinin Tartışılması ve Yorumlanması	105
5.3. Çalışılan Birimlerine Göre Kayseri İl Emniyet Müdürlüğünde Görevli Polislerin İş Yaşamındaki Yalnızlık Düzeylerinin Tartışılması ve Yorumlanması	107
5.4. Eğitim Durumlarına Göre Kayseri İl Emniyet Müdürlüğünde Görevli Polislerin İş Yaşamındaki Yalnızlık Düzeylerinin Tartışılması ve Yorumlanması	110
5.5. Meslekte Çalışma Yıllarına Göre Kayseri İl Emniyet Müdürlüğünde Görevli Polislerin İş Yaşamındaki Yalnızlık Düzeylerinin Tartışılması ve Yorumlanması	111
6. SONUÇ VE ÖNERİLER	113
6.1. Sonuç	113
6.2. Öneriler	114
6.3. Araştırmacılara Öneriler	116
KAYNAKÇA	118
EKLER	137

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Uygulanan Anketlerin Verileri.....	77
Tablo 2. Örneklem Grubunun Bağımsız Değişkenlere Dağılımı.....	78
Tablo 3. Cinsiyete Göre İş Yaşamındaki Yalnızlık Düzeyine İlişkin Mann-Whitney U testi Sonuçları.....	98
Tablo 4. Rütbeğe Göre İş Yaşamındaki Yalnızlık Düzeyine İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları.....	99
Tablo 5. Çalışılan Birime Göre İş Yaşamındaki Yalnızlık Düzeyine İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları.....	99
Tablo 6. Eğitim Durumuna Göre İş Yaşamındaki Yalnızlık Düzeyine İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları.....	101
Tablo 7. Meslekte Çalışma Süresine Göre İş Yaşamındaki Yalnızlık Düzeyine İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları.....	102

KISALTMALAR

Akt	: Aktaran
İYYÖ	: İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği
TDP	: Toplum Destekli Polislik
TMK	: Teşkilat-Malzeme-Kadro
t.y.	: Tarih Yok
v.d.	: Ve Diğerleri
Edt.	: Editör



1. GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

İnsan sosyal bir varlık olarak topluluk halinde yaşama ve bu yaşamını da sürdürürken güven içerisinde olma ihtiyacı hissetmektedir. İnsanların can ve mal güvenliklerini tek başına sağlamaları mümkün değildir. Fizyolojik yapısı ve güvensizlik duygusundan kaynaklanan sebeplerle insanoğlu içerisinde bulunduğu kültürün de etkisiyle bir takım güvenini sağlayıcı araç, gereç ve kurumları geliştirme gereği hissetmiş ve bu doğrultuda çaba harcamıştır. İşte bu gelişmeler ışığında toplumda huzurun sağlanması ve zaman içerisinde kişilerin güvenliklerinin tek tek sağlanamayacağına anlaşılması üzerine sürekli ve düzenli bir şekilde sağlayacak bir kuruma ihtiyaç duyulmuş ve birtakım örgütler kurulmuştur. İç güvenliği sağlayan bu örgütlenmeler kısaca “polis” ve “polis hizmetleri” olarak adlandırılmıştır (Akt: Akman, 2010: 45). Dünya genelinde güvenlik hizmetleri, ülkemizde de olduğu gibi devlet eliyle yürütülmektedir. Devletin en başta gelen ödevi toplum güvenliğinin ve düzeninin sağlanmasıdır.

Ülkemiz Emniyet Teşkilatı, ilk Polis Nizamnamesinin yürürlüğe konuluş tarihi olan ve Türk Polis Teşkilatının kuruluş tarihi olarak kabul edilen 10 Nisan 1845’ten bu yana şekillenmiş ve ancak Cumhuriyet sonrası dönemde büyük bir gelişme göstermiştir. (Dündar, 1993: 244). Türk Polis Teşkilatı, merkez, taşra ve yurtdışı birimleri olan ve ülke içerisinde Silahlı Kuvvetlerden sonra en belirgin ve katı hiyerarşik yapıya sahip bulunan üniformalı bir kuruluştur (Geleri, 2003: 40).

Emniyet Teşkilatı görevleri ve sorumluluğuyla yetkileri genellikle 2559 numaralı Polisin Vazifelerini düzenleyen Kanun ve 3201 numaralı Teşkilatın yapısını belirleyen Kanununda düzenlenmiştir. Emniyet Teşkilatına ait görevleri düzenlemiş olan 2559 numaralı Kanun birinci maddesinde “polis, asayiş amme, şahıs, tasarruf emniyetini ve mesken masuniyetini korur. Halkın ırz, can ve malını muhafaza ve ammenin istirahatını temin eder. Yardım isteyenlerle yardıma muhtaç olan çocuk, alil ve acizlere muavenet eder. Kanunun ve nizamnamelerin kendisine verdiği vazifeleri yapar”

şeklindedir. Bahse konu kanun ikinci maddesine göre Emniyet Teşkilatının genel hususlarla alakalı iki görevi vardır.

a) Kanun, tüzük, yönetmelik, Hükümet emirleri ve kamu düzeninin sağlanmasını engelleyen davranışların işlenmesini önlemek,

b) İşlenen suçlarla ilgili Ceza Kanunları ile diğer kanunların verdiği görevlerin yerine getirilmesi olarak düzenlenmiştir. Dolayısıyla adli görevler ve idari görevler kolluğun temel iki görevidir (Akman, 2010: 50).

Polislik, özünde objesi insan olan bir meslektir. Mesleğin dikkati insan ve bu insanlardan meydana gelen toplum üzerine odaklanmıştır (Aydın, 2000: 106, Akt: Taşçı, 2005: 102). Emniyet Örgütü, halka kesintisiz güvenlik hizmeti sunan bir kurumdur. Örgüt yapılanmasında birimlere göre çalışma sistemleri de farklılaşmaktadır. Birçok birimde sunulan hizmetin gereği olarak çalışma saatleri düzensizdir. Genel olarak çalışma sistemi 12–24 diye adlandırılan 12 saat çalışıp 24 saat dinlenen sistemdir. Bu sistemde her üç günde bir gece 12 saatlik çalışma süresi vardır. Vardiya usulü çalışma sistemleri içerisinde hayatın akışı, insan biyolojisindeki düzeni devamlı alt üst etmektedir. Yemek, uyku, uyanıklık zamanı sabit bir düzende olmadığı takdirde ruhsal ve fiziki denge bozulmaktadır. Çalışma programının sürekli değişmesi aynı zamanda özel hayatı olumsuz yönde etkilemektedir (Çakır, 2006: 18).

Polis hizmetlerinin bürolarda yürütüldüğü birimlerde, Devlet Memuru Kanunu hükümleri aynen geçerlidir. İdarenin belirlediği saatler arasında mesai ve istirahat süreleri uygulanır. Ancak mesai çıkış saati ancak amirin onayına bağlıdır. Birçok İl Emniyet Müdürlüklerinde, İl Emniyet Müdürü görev yerinden ayrılmadan birim amirleri de ayrılamamaktadırlar. Bunun dışında, mesaiden sonra ve hafta sonları ek maç, devriye, uygulama ve diğer görevlerde bu çalışma saatlerini ciddi biçimde artırabilmektedir (Taşbaş, 2010: 48). Emniyet Teşkilatında çalışanların çoğu iş yaşamı boyunca, gün boyu süren bir çalışma, insan doğasına ters bir uyku düzeni, yeterli zaman ayrılmayan bir aile ve sosyal yaşam ve dengesiz beslenme tehdidi ile karşı karşıyadır.

Polis gününün büyük bir bölümünü görev yerinde geçirmektedir. Evine, çocuklarına, kendine ayırdığı vakitten daha büyük bölümünü, işine ayırmaktadır (Şimşek, 1998: 119). Ülkemiz polisinin büyük çoğunluğunun da meslek yaşamları boyunca gün boyu uzun süre çalışıp, uyku ve beslenme zamanı ve süreleri konusunda düzensizlikler yaşayıp ailesine yeterli zaman ayıramadığı bilinmektedir (Aydın ve Yıldız, 2000: 113). Dolayısıyla polislik mesleği, fiziksel, sosyal ve psikolojik olarak ağır çalışma koşulları barındırmaktadır. Ağır çalışma koşulları altında çalışmanın, kişileri olumsuz etkilediği, çalışan personelin işgücüne negatif etki yaptığı düşünülürse polisler ağır çalışma koşullarının yarattığı birçok olumsuzluklarla karşılaşmaktadırlar (Doğaslan, 2005: 39).

İş hayatından kaynaklanan bu tür zorluklar bazen çalışanların yaşamında olumlu olarak değerlendirebilecek bazı sonuçlar da doğurabilmektedir. Cerrah ve Semiz (2000: 195) bu tür zorlukların mesleki dayanışmayı doğurduğuna değinmektedir. Hayatın ve mesleğin zorluklarını, maceralarını, risklerini ve kısacası acı ve tatlı birçok şeyi beraberce yaşayan ve paylaşan insanlarda doğal olarak bir yakınlık oluşmaktadır. Güvenlik hizmeti sunan mesleklerdeki arkadaşlıklar, diğer mesleklerdeki arkadaşlıklardan biraz daha farklı bir boyutta gelişerek adeta bir kardeşlik şekline dönüşmektedir. Bu tür meslek mensupları kendi meslektaşlarını arkadaş, meslektaş, kaderdaş ve hatta kardeş olarak görmektedirler. Bu mesleki dayanışma Polisi birbirine sıkı bir şekilde bağlanma, sahip çıkma ve korumaya itmektedir (Cerrah ve Semiz, 2000: 195).

Ayrıca uzun yıllar aynı ortamlarda eğitim görerek beraber yaşayan ve diğer meslek mensuplarına oranla daha fazla beraber olan, gündüz aynı karakolda çalışıp akşam aynı lojmanda oturan Polisler arasında ileri seviyede bir dayanışma, arkadaşlık ve kardeşlik gibi motivasyonu artıran ilişkiler gelişmektedir (Cerrah ve Semiz, 2000: 212). Bu temel motivasyonlara rağmen, polisin kanuni ve mesleki kültürden kaynaklanan sebepler nedeniyle psikologtan destek alamaması, sorunları çözmek için kendisini yalnızlık, sahipsizlik ve çaresizlik içerisinde görmekte ve zamanla hayatının anlamını yitirebilmektedir. Mesleğin başında olan polislerde intihar vakaları dikkate değer oranda fazladır. Genç polislerin disiplinli ve zor çalışma şartlarına sahip mesleğe uyum

sağlayamaması ve ilk yıllarını genelde yalnız geçirmesi de intiharı tetikleyen etkenler arasında görülmektedir. Polisteki intihar sebepleri arasında sanıldığı gibi aksine ekonomik sorunlar ve stres değil, daha çok personelin sosyal hayatla ilişkisinin zayıf olması, yalnızlık ve kent hayatının hızlı işleyişine uyum sağlayamaması yatmaktadır (Doğan, 2011:2).

Yalnızlık insan hayatını tüm evreleriyle etkileyen bir olgu ve durumdur. Bu nedenle yalnızlık kişilerin özel hayatını etkileyeceği gibi iş yaşamında da görülmesi kaçınılmaz bir durumdur. Kişinin yaşadığı yalnızlığın iş hayatındaki boyutu iş yaşamında yalnızlık olgusunu göstermektedir (Karaduman, 2013: 16).

Günümüz koşullarında ekonomik ihtiyaçlar ve değişen sosyal yapı gereği toplum bireylerinin giderek artmakta olan bir bölümü iş yaşamı içerisinde yer almaktadır. Çalışan bireylerin gün içerisinde yaptıkları aktivitelere ayırdıkları zaman dilimleri incelendiğinde ortalama 1/3' lük bölümünü iş yaşamının aldığı görülür (Uğur, 2005:7). Maslow'un temel insan gereksinimleri piramidi doğrultusunda iş yaşamı bireylere; sosyal güvence, çalışma grubu içerisinde bulunmaktan dolayı sosyal destek ve birbirine bağlılık, ait olma, saygı görme, başkaları tarafından fark edilme gereksinimlerinin karşılanmasını sağlar (Huber, 2000, Akt: Güngörmüş, 2011: 20).

Bireyler üzerinde giderek artan iş yükü ve stres, çalışanların performansına doğrudan yansımaktadır. İnsanların zamanlarının büyük bir kısmını geçirdikleri iş yerlerinde örgütlerine duydukları güven ve bağlılık, kişilerin iş motivasyonlarını, yaşam tatminlerini, örgütsel davranış ilişkilerini önemli ölçüde etkilemekte ve özel yaşamlarına da yansımaktadır (Kaplan, 2011: 2).

Bireyin iş yerinde yaşamış olduğu olumlu veya olumsuz deneyimler, aile üyeleri ve diğer bireylerle olan ilişkilerini de etkiler. Uzun süre devam eden fazla mesailerin aile yaşamı üzerindeki olumsuz etkisi ciddi boyuttadır. Bunun yanı sıra sık sık yer değiştirmek gerekiyorsa ve bu durum ailenin arkadaş ve sosyal çevresinden uzaklaşmasına neden oluyorsa bireyin iş yaşamı ailesini psikolojik ve sosyal yönden de etkilemektedir (Walton, 1997, Akt: Uğur, 2005: 23).

Her işin kendine özgü çalışma koşulları bulunmaktadır. Bu koşulların kişilerin beklentilerine cevap vermemesi, bireylerin stresli ve verimsiz olmalarına, kendilerini yalnız hissetmelerine, kendilerini içinde bulunduğu örgütün bir parçası olarak görmemelerine sebep olabilir (Kaplan, 2011: 1). İş yerinde geçirilen zaman bireylerin zevk aldıkları, güven ve gurur duyduğu zamanlar olabileceği gibi, yalnızlık ve dışlanmışlık duygusuna kapıldığı zamanlarda olabilir (Peplau ve Perlman, 1984: 19).

İş yaşamında yalnızlık, normal yalnızlık duygusundan farklı olarak iş yerinde ve iş yaşamında kendisini göstermektedir. Günlük yaşamında yeterli ve sağlıklı ilişkileri olan, kendisini mutlu ve yalnız hissetmeyen bir birey, aynı durumu iş yerinde hissetmiyor olabilir. İş yerinde sosyal ilişkiler kurmada ve sosyal destek almada yaşadığı sıkıntılar bu duruma neden olabilir (Doğan, v.d., 2009: 272).

İş yerinde yalnızlığın çevresel, kişisel ve durumsal boyutlarının olduğunu göz ardı etmemek gerekir (Peplau ve Perlman, 1984: 15). Kişinin psikolojik özelliklerinin dışında çevresel ve durumsal özelliklerde yalnızlığa etki etmektedir. İş yerinde yaşanan olumsuz durumlar ve çevresel etkenler yalnızlıktan oldukça uzak bir çalışanı bile derinden etkileyip yalnızlık yaşamasına neden olabilmektedir (Karaduman, 2013: 17).

Yalnızlık, bireyin kendisini diğer insanlardan uzaklaşmış ya da uzaklaştırılmış sosyal çevresi içinde yakın ve güvenli ilişkilerden yoksun hissettiği bir ruh halidir ve özellikle iş hayatını etkileyen bir duygudur (Rook, 1984, Akt: Karakurt, 2012: 2). Bunun nedeni, yalnızlığın doğal olarak insanlar arası ilişkiye dayalı bir duygu olmasıdır (Weiss, 1987, Akt: Karakurt, 2012: 2). Ayrıca çalışan bireylerin insanlar arası ilişkilerinin kalitesinin, çalışanların işyerini nasıl algıladıkları ve nasıl bağlandıkları üzerine önemli etkisi olmasıdır (Carmeli, 2009, Akt: Karakurt, 2012: 2).

Yalnızlığın olduğu yerde başka bir şeyden bahsetmek güçtür. Yalnızlık güvensizlik, verimsizlik ve konsantrasyonsuzluk demektir. Bu durum da insanın en fazla zamanını geçirdiği iş yerine yansımaktadır (Karakurt, 2012: 2). Bu sebeple, zamanlarının çok

büyük bir bölümünü iş yerinde geçiren polislerin iş yaşamındaki yalnızlık düzeylerinin incelenmesinin önemli olduğu düşünülmektedir.

1.2. Problem Cümlesi

Kayseri İl Emniyet Müdürlüğünde Görevli Polislerin İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyleri nedir?

1.3. Araştırmanın Amacı ve Önemi

İş yaşamının birey ve toplum açısından başarılı ve sağlıklı olabilmesi, bireyin beceri, yetenek gibi kişisel özelliklerinin iş ve işyerine uyumuna bağlıdır. Bir toplumsal kurumu ya da örgütsel yapıyı oluşturan bireylerin sahip olduğu nitelikler, o kurumun başarı ya da başarısızlığında en belirleyici etmen durumundadır. Diğer bir deyişle kuruluşlar sahip oldukları insan gücünün kalitesi oranında hizmet sunabilirler. Emniyet Teşkilatı Ülkemizde güvenlik hizmetlerinin sunulmasında önemli bir yere sahiptir. Sunulan bu güvenlik hizmetleri çoğu zaman toplumun bireyleri ile doğrudan ilişkilidir. Güvenlik hizmetlerinde halkın polisten beklentileri ve aynı şekilde de polisin halktan beklentileri vardır. Yapılan bu çalışmada temel amaç Kayseri İl Emniyet Müdürlüğünde Görevli Polislerin iş yaşamındaki yalnızlık düzeylerinin; cinsiyet, rütbe, çalıştığı birim, eğitim durumu, meslekte çalıştığı süre ve benzeri değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesidir. Kayseri İl Emniyet Müdürlüğünde Görevli Polislerin iş yaşamındaki yalnızlık düzeylerinin tespit edilerek, çıkan sonuçların değerlendirilip sorunların tespit edilerek çözüm önerilerinde bulunulacak olunması önem taşımaktadır. Yapılan alanyazın taramasında Emniyet Teşkilatı ile ilgili bu tür bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu da yapılan bu çalışmanın önemini artırmaktadır.

1.4. Alt Problemler

1. Kayseri İl Emniyet Müdürlüğünde Görevli Polislerin cinsiyetine göre iş yaşamındaki yalnızlık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

2. Kayseri İl Emniyet Müdürlüğünde Görevli Polislerin rütbelerine göre iş yaşamındaki yalnızlık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
3. Kayseri İl Emniyet Müdürlüğünde Görevli Polislerin çalıştığı birime göre iş yaşamındaki yalnızlık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
4. Kayseri İl Emniyet Müdürlüğünde Görevli Polislerin eğitim durumuna göre iş yaşamındaki yalnızlık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
5. Kayseri İl Emniyet Müdürlüğünde Görevli Polislerin meslekte çalıştığı süreye göre iş yaşamındaki yalnızlık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

1.5. Denenceler

1. Kayseri İl Emniyet Müdürlüğünde Görevli Polislerin cinsiyetine göre iş yaşamındaki yalnızlık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.
2. Kayseri İl Emniyet Müdürlüğünde Görevli Polislerin rütbelerine göre iş yaşamındaki yalnızlık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.
3. Kayseri İl Emniyet Müdürlüğünde Görevli Polislerin çalıştığı birime göre iş yaşamındaki yalnızlık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.
4. Kayseri İl Emniyet Müdürlüğünde Görevli Polislerin eğitim durumuna göre iş yaşamındaki yalnızlık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.
5. Kayseri İl Emniyet Müdürlüğünde Görevli Polislerin meslekte çalıştığı süreye göre iş yaşamındaki yalnızlık düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır.

1.6. Sayıtlar

Bu araştırmanın sayıtları aşağıda belirtilmiştir.

1. Araştırmaya katılan Kayseri İl Emniyet M¼d¼rl¼ğ¼nde G¼revli Polislerin ¼lçme aracındaki soruları içten, doğru ve samimi bir şekilde yanıtladıkları varsayılmaktadır.
2. ¼rneklem, evreni temsil edici niteliktedir.
3. İş Yaşamında Yalnızlık ¼lçęi (İYY¼), Kayseri İl Emniyet M¼d¼rl¼ğ¼nde G¼revli Polislerin iş yaşamında yalnızlık d¼zeylerini belirleme ve değerlendirmede yeterlidir.
4. Araştırmada kullanılacak anket araştırmanın amacına uygun ve yeterlidir.

1.7. Sınırlılıklar

1. Araştırmaya katılan ¼rneklem grubu, Kayseri İl Emniyet M¼d¼rl¼ğ¼nde g¼revli polisler ile sınırlıdır.
2. Yapılan araştırma uygulanacak olan ¼lçęin ¼lçtüę¼ nitelikler ile sınırlıdır.
3. Kayseri İl Emniyet M¼d¼rl¼ğ¼nde g¼revli polislerin kişisel bilgileri araştırmacı tarafından hazırlanan “Kişisel Bilgi Formu” na verdikleri yanıtlarla sınırlıdır.
4. R¼tbeler Orta Kademe Y¼netici (3. ve 4. Sınıf Emniyet M¼d¼rleri, Emniyet Amirleri), Komiser Sınıfı (Başkomiserler, Komiserler ve Komiser Yardımcıları), Baş Polis Memurları ve Memur (Polis Memuru) ile sınırlıdır.

1.8. Tanımlar

Emniyet Hizmetleri Sınıfı Personeli: Emniyet Teşkilatında g¼revli Polis Memuru, Baş Polis Memuru Komiser Yrd., Komiser, Başkomiser, Emniyet Amiri, ve Emniyet M¼d¼rlerini ifade etmektedir.

Yalnızlık: Yalnızlık, bireylerin fiziksel olarak birbirinden uzak olma halinden öte, bireylerin karşılıklı sosyal etkileşimden uzak olan zihinsel durumunu ve ruh halini ifade etmektedir (Şişman ve Turan, 2004:155-179). Yalnızlık genel olarak “sosyal ilişkilerdeki yoksunluk ve yetersizlikten kaynaklanan, bireyleri pek memnun etmeyen, psikolojik bir durum” olarak tanımlanmaktadır (Ceyhan, 2005: 7).

İş Yaşamında Yalnızlık: İş yaşamındaki yalnızlık, daha çok sosyal çevreden kaynaklanan bir başına bırakma, izole etme ve kendi başına olma halini ifade eder (Wright, v.d., 2006: 61). İş ortamında etkin olabilen, hissedilebilen bir yalnızlık türü olarak da tanımlanabilir (Karakurt, 2012: 26).

2. İLGİLİ YAYIN VE ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde polislik mesleği, yalnızlık ve iş yaşamında yalnızlık ile ilgili bilgilere yer verilmiş, bu konuda yapılan yurtiçi ve yurtdışı araştırmalar ele alınmıştır.

2.1. Polis Kavramı

Emniyet Teşkilatı, insanların güvenlik içerisinde yaşama arzusundan kaynaklanarak kurulmuş bir teşkilattır. Tarihin her döneminde devleti ve toplumu yönetenler, ellerinde buldukları gücü korumak, toplumun huzur ve güvenliğini temin için değişik isimler altında çeşitli örgütler kurmuşlardır (Sazak, 2012: 91).

Polis kuvvetleri yasaların ve düzenin tesis edilip, toplumun düzen içerisinde oluşturulabilmesi için gereken bir yapıya sahiptir. Sosyal kontrolün sağlanması bakımından önemlidir (Friedmann, 1992: 11). Polis, “genel kolluk kapsamında yer alıp, belediye sınırları içerisinde kamu düzeni ve yasaların uygulanmasını sağlayan, silahlı icra ve inzibat kuvveti” olarak tanımlanmaktadır (Akt: Karatepe, 2004: 259).

Emniyet Teşkilatı Kanununda Polis kavramı genel anlamı ile teşkilat=örgüt, fonksiyon=görev ve personel ise örgüt içerisinde çalışanların tümünü ifade etmektedir. Teşkilat olarak polis, sivil yönetimin emrinde İçişleri Bakanlığına bağlı olarak kamu düzeni ve iç güvenliği sağlamakla görevli kendini halkına adanmış görevliler olarak tanımlayabiliriz. Kanunda belirtildiği üzere polis; “silahlı icra ve inzibat kuvveti” olarak tanımlanmaktadır (Sazak, 2012: 91). Aşağıda polisin tanımı yapılarak, Türk polis teşkilatının yapısından bahsedilmekte; meslek olarak polislik kavramı ve polisin görevlerine yer verilmektedir.

2.1.1. Polisin Tanımı

Polis sözcüğü, Yunanca “Politeia”, Latince “Politia” sözcüklerinden türemiştir. Fransızca ve İngilizce “Police”, Almanca “Polizei”, İtalyanca “Polizia” olarak ifade

edilmektedir. Polis kavramı köken olarak eski Yunanca'da politika anlamında kullanılmıştır. Başlangıçta site ve şehirleri, şehirdeki devlet ve hükümet faaliyetlerini ve yönetimi ifade etmekteydi. Bu anlamda polis terimi, sitenin tüm kamu hizmetlerinin karşılığı olarak kullanılmıştır. Eski Yunan'da kent veya şehir karşılığı kullanılan polis, daha sonra anlamını genişleterek kent teşkilatı ve devlet yönetimi gibi anlamlara gelmeye başlamıştır (Derdiman, 1997: 5, Akt: Kızılkaya, 2012: (Çevirimiçi), 22.11.2012). İngilizce'deki "police" ve Türkçe'deki "polis" kavramlarının kökeni bunlar olsa da günümüzde güvenlik gücü anlamında kullanılmaktadır (Kızılkaya, 2012: (Çevirimiçi) , 22.11.2012).

Bayley (1985, Akt: Argun, 2003: 8) polisi, fiziki güç kullanmak suretiyle bir toplumda insanlar arası ilişkileri düzenleyen ve bir grup tarafından yetkilendirilmiş insanlar olarak tanımlamaktadır. Sözlük anlamıyla polis, devlet kuruculuğunu temin eden, demokrasinin tesisini sağlayan, hukuk devletinin üstünlüğünü ve insan haklarına saygı ve garantiyi sağlayan bir kurumdur (Zengin ve Yılmaz, 2001: 3). Polis kavramı, "kuruluşun bulunduğu yerde kamu düzen ve güvenliğini koruyan, yasaların adil ve eşit bir şekilde uygulanmasını sağlayan teşkilat, kolluk, zabıta, şehirde güvenliği sağlamakla yükümlü kişiler" anlamında da kullanılmaktadır (Sarı, 2010: 45). Polis, "devletin kamu düzenine ait işlerini aktif bir şekilde yerine getiren uzvu gibidir. Bu haliyle polis, devletin eli" olarak da adlandırılabilir (Göksu, v.d., 2003: 45).

İlkel veya modern tüm topluluk ve toplumlarda, adına polis densin veya denmesin, kuralların uygulanmasını sağlama hizmetini yerine getiren yapılar bulunduğunu söylemek mümkündür (Yılmaz ve Demirci, 2004: 87). "Polis ile ilgili olarak; modern anlamda asayiş sağlamaya ve suçu önlemekle görevli organize bir kolluk kuvveti", "öncelikle toplumsal düzeni koruyan bir kurum", "ülkede mevcut rejimi ve statükoyu koruyup sürdürme ve istikrarı sağlama aracı", "demokrasilerde bir yandan devleti ve onun kurum ve kuruluşlarını, öte yandan da kanuni ve meşru sınırlar içerisinde kullanılmak üzere, devletin muhaliflerinin haklarını da korumakla yükümlü ve bunun teminatı olan teşkilat" v.b. tanımlar bulunmaktadır. Emniyet Teşkilatları ülke içerisinde devletin namına yasal gücü kullanabilmek için gerekli yetkilere tekbaşına sahip olan teşkilatlardır. Polis teşkilatı, sivillerin otoritesinin emir ve talimatlarıyla, kamunun

düzeni ve huzurunu sağlamak için kendisini halkına hizmete adanmış çalışanlardan oluşan bir gruptur. Sivillerin otoritesinin emir ve talimatlarıyla görevini yerine getiren Emniyet Teşkilatının görevlerini hukuki sınırlar çerçevesinde yapmasını sağlamak Sivil Otorite açısından çok önemlidir. Zira sivillerin emir ve talimatıyla görev yapan bu birim başlıbaşına otoriter bir yapıya sahiptir. Demokrasiyi benimsemiş topluluklarda kontrol altında tutulamayan ve hukukilikten uzak kolluk kuvveti, demokrasiyi benimsemiş devletlerin bir zaafidir (Arslan ve Olgun, 2009: 109).

Genel olarak yaptığı hizmetler kamu düzeninin sağlanması şeklinde değerlendirilen polis, halkın sağlığına yönelik tehdit ve tehlikeler ile hasta ve yaralılara karşı da yasalarla belirlenmiş görevleri yapar. Polis; trafik kazası, darp ve yaralanma gibi vücut bütünlüğünü bozacak suçların işlenmesi durumunda, hem iz ve delillerin kaybolmasını önlemek, hem de olay yerindeki yaralılara ilk müdahale ve tahliye işlemini yapmakla görevlidir (Polat ve Turacı, 2003: 29).

2.1.2. Türk Polis Teşkilatının Yapısı

İç güvenlik açısından oluşan karışıklığın ortadan kaldırılması amacıyla Abdülmecit Han zamanında 10 Nisan 1845 tarihinde “Paris Emniyet Müdürü’nün görevlerini düzenleyen kararname” adlı metin temel alınarak bir Polis Nizamnamesi yayınlanmış ve yeni kurulan Polis Teşkilatı’nın görevleri bu nizamnameyle belirtilmiştir. 17 maddelik Polis Nizamnamesi’nde Polis Teşkilatı’nın görevleri ana hatları ile “ülkenin iç güvenlik ve asayişine ilişkin yasaları ve gerekli nizamları çıkarmak ve bunların uygulanmalarını gözlemek, ülke dışında dolaşan ve gezen yolcuların gelip geçmelerini gözlemek, Osmanlı Devleti uyruğu olan ya da olmayan konukların geçiş ve oturma tezkereleri ve pasaportları ile ilgili işlemlerden sorumlu olmak, işsiz kalıp memleketine dönmek isteyen yoksul kişilere ve hastalarına yardım çabası göstermek, cezaevlerini gözetim altında bulundurmak, ateşli silah kullanan avcılara buna izinli olduklarına dair ruhsat vermek, ortak hukuka göre tasarruf edilen yerlerin her yönden korunmasına çaba harcamak, dilencilik yapıp halkı rahatsız edenleri engellemek için çaba göstermek, han ve bekarların kaldıkları benzeri yerler ile lokanta ve otel gibi tüm konuk evlerinin düzenini ve denetimini sağlamak, sefihlik ve ahlaksızlık yerlerini ve kumarhaneleri

teftiş etmek, kamu düzenini bozan her tür fitne ve fesat derneklerini ortadan kaldırıp ihtilalin gerçekleşmesini önlemeye çalışmak, zararlı yayınları önlemek, gazino ve borsa denilen yerlerde iç düzeni sağlamak, ölüm ve hastalıkların nedenlerini araştırmak” olarak belirtilmiştir (Işık, 2006: 36).

1930'lu yıllarda yeniden yapılanması sağlanan Polis Teşkilatı asıl değişimi (reorganizasyon) çalışmasına 1970'li yıllarda başlanılmış, merkezi teşkilatlanma ve taşrayla ilgili teşkilatların değişimi ve yeniden düzenlenmesi gerekmiştir. 12 Eylül 1980 sonrasında, teşkilatla ilgili modernizasyon ve yeniden düzenlenme hususlarında yürürlüğe sokulan Teşkilat-Malzeme-Kadro (TMK) planlarıyla merkezdeki teşkilat ve bağlı kuruluşlar tekrardan yapılandırılmış ve 1983 tarihinde ve 190 sayılı ile ilgili kararnameyle yapılan düzenlemelerin ışığında teşkilat yeniden biçimlenmiştir. 1983 yılındada Çevik Kuvvet Şubeleriyle, Özel Harekat şubelerinin kuruluşu sağlanmıştır (Özmen ve Zeren, 2012: 2). Emniyet Teşkilatı'nın mevcut sistem üzerindeki yeniden yapılanma çalışmaları Emniyet Genel Müdürlüğü'nün teşkilatlanmasına ilişkin genel düzenlemesini değiştirmemiştir. Emniyet Genel Müdürlüğü'nün teşkilatlanmasına ilişkin genel düzenleme 3201 sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu'nun 16. maddesinde belirtildiği üzere “Emniyet Genel Müdürlüğü merkez, taşra ve yurtdışı teşkilatlarından oluşmaktadır.” Bundan başka özel ihtisas gerektiren konularda doğrudan merkeze bağlı taşra birimleri oluşturulmuştur. Bu başlıklara ilişkin bilgilere aşağıda yer verilmektedir (Bahar, 2008: 135).

2.1.2.1. Merkez Teşkilatı

1980 sonrası günün gelişmelerine göre mevcut daire başkanlıkları geliştirilmiş, isimleri değiştirilmiş ve yeni daire başkanlıkları kurulmuştur. Ülkemizin güvenlik ve asayişine yönelik olayların yakından izlenmesi, önleyici tedbirlerin alınması, işlemlerin süratle yapılması ve gereken önlemlerin anında alınması, teknolojinin en iyi kullanımı ile bilgilerin süratle toplanarak değerlendirmelerinin yapılması, yetkili makamlara aktarılması ve gerektiğinde her türlü emniyet hareketinin yönetilmesi amaçlanmaktadır. (Bahar, 2008: 136).

Teşkilatın başında valilik ünvanına sahip bir Genel Müdür bulunmaktadır. Genel Müdürün altında genel müdür yardımcıları, daire başkanları, şube müdürleri ve bürolar vardır. Bu arada, polis meslek yüksekokullarını içinde barındıran Polis Akademisi Başkanlığı, Polis Koleji Müdürlüğü, Teftiş Kurulu Başkanlığı, İstihbarat ve Özel Harekat Daire Başkanlıkları ve Hukuk Müşavirliği doğrudan genel müdüre bağlıdır. Emniyet Genel Müdürlüğü merkez teşkilatında; 1 genel müdür, 5 genel müdür yardımcısı, 1 Teftiş Kurulu Başkanlığı, 1 Hukuk Müşavirliği, 27 daire başkanlığı, 3 koruma müdürlüğü, 157 adet şube müdürlüğü ve 1 sivil savunma uzmanlığı bulunmaktadır. Ayrıca, doğrudan merkeze bağlı taşra birimleri olarak; 26 adet polis meslek yüksek okulu, 2 polis eğitim merkezi, 6 polis moral eğitim merkezi, 10 adet kriminal polis laboratuvarı mevcuttur (Yaman, 2006: 93).

2.1.2.2. Taşra Teşkilatı

Emniyet Genel Müdürlüğü'nün taşra il kuruluşu İl Emniyet Müdürlüğü, ilçe kuruluşu ise İlçe Emniyet Müdürlüğü ve İlçe Emniyet Amirliğidir. İl Emniyet Müdürlüklerinde bir alt hiyerarşi esas itibariyle İlçe Emniyet Müdürlük'leri ve Şube Müdürlükleridir. Şube Müdürlüklerinde ve İlçe Emniyet Müdürlüklerinde ise bir alt hiyerarşi esas olarak Büro Amirlikleri ve Polis Merkez Amirlikleridir. İl Emniyet Müdürlüğü yönetiminde, İlçe Emniyet Müdürlükleri ve Şube Müdürlükleri, merkez teşkilatındaki daire başkanlıklarının işlevini yerine getirmektedirler. Diğer bir deyişle taşradaki Emniyet Teşkilatı, Emniyet Genel Müdürlüğü'nün hiyerarşik olarak büyükten küçüğe, fiziki olarak da genişten dara doğru yapılanmasıdır (Bahar, 2008: 138).

Taşra Teşkilatı Teşkilat- Malzeme-Kadro (TMK) standartlarına göre değişik statülere veya gruplara ayrılabilir. Taşra teşkilatını oluşturan birimlerin statülere ayrılmasında kullanılan başlıca kriterler suç durumu, nüfus yoğunluğu, sosyo-ekonomik ve politik durum, idari sistem ve yerleşim alanının stratejik durumudur (Ünver, 2008: 18).

2.1.2.3. Yurtdışı Teşkilatı

Emniyet Genel Müdürlüğü'nün yurt dışı teşkilatlanması 3201 sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu'nun 16. maddesinin C bendinde belirlenmiştir. Buna göre yurtdışı teşkilatlanma “İçişleri Bakanlığı, Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Yurtdışı Teşkilatı Hakkında Kanun Hükmünde Kararname esaslarına uygun olarak yurtdışı teşkilatı kurmaya yetkilidir. Emniyet Teşkilatı birimlerinin görev, yetki ve sorumlulukları ile diğer hususlar Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir” hükümleri çerçevesinde gerçekleştirilmektedir. Emniyet Genel Müdürlüğü'nün yurtdışı teşkilatlanması, 1982 yılında Dış İlişkiler Dairesi Başkanlığı'nın kurulması ile sistemli bir biçimde ele alınmaya başlanmıştır. Dış İlişkiler Dairesi Başkanlığı, Emniyet Genel Müdürlüğü'nün yabancı ülke güvenlik teşkilatları ve ilgili uluslar arası kuruluşlar ile teknik düzeyde işbirliği hizmetlerini koordine etmektedir. 2006 yılında çıkarılan çalışma yönetmeliği ile görev alanı belirlenmiştir. Genel itibariyle Birleşmiş Milletler Polis Güçleri (BM), Avrupa Güvenlik ve İşbirliği Teşkilatı (AGİT), Güney Doğu Avrupa İşbirliği Girişimi (SECI) sınavlarını gerekli işlemlerini ve görevlendirmelerini yapmaktadır. Bundan başka yurtdışındaki elçiliklerimize koruma görevlisi ve sınır aşan suçlarla ilgili olarak işbirliğinde bulunan ülkelere irtibat görevlisi atamaktadırlar. Tüm bu görevlerin seçme sınavı, gerekli işlemleri ilgili kuruluş ve ülke koordineli olarak Dışişleri Daire Başkanlığı'nca yürütülmektedir. Dışişleri Dairesi Başkanlığı yabancı ülkelerdeki üniversitelerde yüksek lisans, doktora eğitimi ve yabancı ülkelere ait Polis Akademilerine eğitim amaçlı gönderilecek öğrencilerin koordinasyon görevini ve gerekli işlemleri yapmaktadır (Bahar, 2008: 140).

2.1.2.4. Doğrudan Merkeze Bağlı Taşra Birimleri

Emniyet Genel Müdürlüğü taşra birimlerinin bir kısmı il ya da ilçelerde kurulu olmalarına rağmen Valiliğe veya Kaymakamlığa değil doğrudan Emniyet Genel Müdürlüğü'ne bağlı görev yürütmektedirler. Bu manada merkeze bağlı taşra teşkilatı olarak değerlendirilen ve doğrudan Emniyet Genel Müdürü'ne bağlı Polis Koleji Müdürlüğü, Polis Akademisi Başkanlığı, Polis Eğitim Merkezi Müdürlükleri, Polis

Moral Eğitim Merkezi Müdürlükleri, Kriminal Polis Laboratuvarları Müdürlükleri kurulmuştur (Bahar, 2008: 136).

2.1.3. Meslek Olarak Polislik

Dünyanın en eski ve en yaygın mesleklerinden biri olan ‘polislik’, her şeyden önce bir insanlık, uygarlık ve sehir mesleğidir. Bilgi toplumunun, demokratik düzenin ve insan haklarının büyük bir duyarlılık kazandığı günümüzde, polislik mesleği daha önemli ve hassas bir meslek haline gelmiştir (Fındıklı, 2001: 90). Polis modern demokrasilerde temel hak ve özgürlüklerin korunması ve geliştirilmesi bakımından önemli bir role sahiptir. Unutulmamalıdır ki, insan haklarının temeli fertlerdir, devletin ve kolluğun amacı ise fertleri mutlu etmektir (Karaosmanoglu, 2002: 117).

Memurlar arasında polislik disiplinli, otoriter ve sertliğe dayanan bir meslektir. Mesleğin içinde üst ve ast ilişkisi, üniformalı olması, rütbelerin bulunması, otoriterlik ve katı disiplin, sertliğin sebebi şeklinde ortaya çıkmaktadır. Polis kimliği bulunan her kişi polislik mesleği içerisinde şahsından mevkiye yüksek olanların talimatlarına uyması zorunludur. Çünkü budurum mesleki saygının sonucudur (Yükseloğlu, v.d., 2010: 109).

Polislik mesleği düzenli olmayan ve çokuzun sürebilen çalışma vardiyası, hiyerarşinin yerleşik olduğu çalışma şekli ve güvenlikle ilgili endişeler nedenleriyle stress seviyesi yüksek mesleklerin birisidir (Gül ve Delice, 2011: 19). Polislik mesleği yüksek risk taşıyan bir meslek olduğundan, bu risklerin ortaya çıkardığı olumsuz koşullarla mücadele etmek ve suçlarla mücadele konusunda yüksek çaba sarf etmek durumundadır. Bu nedenle polis sağlıklı, dinç ve fiziksel kapasitesi üst düzeyde olmalıdır (Kayıhan ve Ersöz, 2010: 68).

2.1.4. Polisin Görevleri

Emniyet Teşkilatı çalışanları görevlerini ferdi olarak yerine getirmekle birlikte çoğunlukla ekip halinde görev yapmaktadırlar. Polis sokaklarda gruplar ve ekip halinde

görev yaparken genelde toplumsal konulara ve olaylara müdahale etmekte , özelde ise toplantı ve gösteri yürüyüşlerine müdahale etmektedir (Göksu, v.d., 2003: 45).

Türkiye’de polisin görev ve yetkilerinin yasal dayanağını teşkil eden 2559 sayılı Polis Vazife ve Selahiyet Kanunu’nun 1.Madde’sine göre polisin görevi “asayiş amme, şahıs, tasarruf emniyetini ve mesken masuniyetini korumak, halkın ırz, can ve malını muhafaza ve ammenin istirahatini temin etmek, yardım isteyenlerle, yardıma muhtaç olan çocuk, alil ve acizlere muavenet etmek ”tir (2559 sayılı Polis Vazife ve Selahiyet Kanunu, md. 1). Polisin görevlerini, idari, siyasi, adli, önleme, toplum destekli polislik ve trafik görevleri olmak üzere altı başlıkta incelemek mümkündür. Bu başlıklara ilişkin bilgilere aşağıda yer verilmektedir (PVSK, (Çevirimiçi), 22.11.2012).

2.1.4.1. İdari Görevleri

İdari polis, “sosyal ve genel düzenle ilgili kanun, nizam ve emirlerin yapılmasını sağlayan, suçu oluşundan evvel önleyici tedbirler alan” olarak ifade edilmektedir. Geçmiş yıllara, idari polise “düzenlik” ve zabıtaya “mania polisi” denilmekteydi (Türkiye’de Kaçakçılıkla Mücadele Eden Kolluk Teşkilatları, (Çevirimiçi), 25.11.2012).

İdari görevler; suçları olmadan önlemek olarak gösterilebilir. Yani kamu düzenini sağlama amacına yönelik olarak önleyici ve koruyucu tedbirler almak ve yardıma muhtaç olanlara yardım etmektir. İdari polisin görevi aşağıdaki gibi sıralanabilmektedir.

-İdari polislik önleme, koruma ve yardımetma görevlerini yapar, suçu meydana getiren konular çerçevesinde polismerkezi, polismoktaları, devriyeler ve motorize ekip kurar.

-İdari polis yurdumuza suç unsuru madde ve aranan yasaklı şahısların girmesini engellemek amacıyla hudut girişlerinde görev alır, suç oluşmasını engellemek amacıyla tedbirler alır.

-İdari polis suç unsuru madde ve aletleri yakalayabilmek için arama gerçekleştirir.

-İdari polis genelahlak ve kurallara aykırı davranışları engeller.

-İdari polis izin alması gerekirken izin alınmadan açılan yerleri kapatarak engeller.

-İdari polis halkımıza rahatsızlık veren konuları engeller.

-İdari polis kanuna uygun toplumsal olayların güvenlik içinde devam edebilmesi için gerekli tedbirleri alır, yardıma muhtaçların yardımlarına koşarak, kimsesiz çocukları görevli kurum ve kuruluşlara yerleştirilmesini sağlar. Topluca girilen ve çıkılan yerlerde suç önlemek için tedbirleri alarak bununla birlikte önleme hizmetleriyle ilgili diğer görevleri yerine getirir (İdari görevler, (Çevirimiçi), 29.11.2012).

2.1.4.2. Siyasi Görevleri

Siyasi polis, devletin genel güvenliğinden sorumludur. Bu görevin ana amacı devletin bütünlüğünün, Cumhuriyetin ilkelerinin ve anayasal düzenin korunması, Atatürk ilke ve devrimlerinin korunması ve uygulanmasıdır. Siyasi nitelikli suçların işlenmesinin önünü almak için yapılan çalışmaların tümü görev alanı içerisindedir. Siyasi polis, anayasanın koyduğu demokratik düzeni ve yurdun bölünmez bütünlüğünü bozmaya ve yıkmaya yönelik propagandaları, gizli örgüt faaliyetlerini izler ve tespiti halinde suçluları adalete teslim eder (Küçükdoğru, 2011: 10).

Devlet aleyhine işlenen veya işlenmesi muhtemel her türlü olay ve şahıslarla ilgili gerekli inceleme ve araştırma yapma polisin görevleri arasındadır. Siyasi görevleri arasında her türlü casusluk, silah veya yanıcı ecza ve buna benzeri yasak eşyaları yurda sokmaları yakalamak, her türlü zararlı kitap ve yayınları (bölücü içerikli, çocuk ve gençleri kötü alışkanlıklara ve suça yönelten) araştırmak da bulunmaktadır (Erdoğan, 2012, (Çevirimiçi), 22.11.2012).

2.1.4.3. Adli Görevleri

Suç işlendikten sonra Polisin adli görevi başlar. Aynı polis memuru suç işlenmeden önce önleme göreviyle hareket ettiği halde, suç işlendikten sonra yaptığı işlemlerde adli polis sıfatıyla ve savcılarının emir ve talimatlarıyla hareket eder. Adli Polis, olayın aydınlatılması, suçluların aranması ve yakalanarak delillerin muhafazası ve toplanmasıyla görevli olup, acele hallerde kendiliğinden, yani savcı tarafından görevlendirilmeden harekete geçebilir. Suç ile ilgili araştırmalar savcı adına ve savcı talimatı doğrultusunda yapılır (Hafizoğulları, 2012, (Çevirimiçi), 22.11.2012).

Cumhuriyet Savcılarının emirleri ve talimatlarıyla hareket ederek, suça ait delilleri toplayarak, suçun failinin tespitini yaparak yakalayabilmek, Cumhuriyet Savcısının bilgi ve emirleri dahilinde soruşturmaları ve tahkikatları yaparak, sanık yada sanıklarla, suçunsuru delilleri adli mercilere teslimetmek polisin adlikolluk görevlerinin arasındadır (Türköz, 2012, (Çevirimiçi), 22.11.2012).

Adli görev, Polis merkezi bölgesinde meydana gelen olaylara müdahale etmek, suç ve suçlunun iz ve delillerini takip edip ele geçirmek, gereken tahkikat evrakıyla olay ve sanığı adliyeye sevk etmek şeklinde ifade edilebilir (Mutlu, 2006: 44).

Ana hatlarıyla polisin adli görevlerini şu şekilde sıralanabilmektedir;

-Her türlü önleyici tedbirler alınmasına rağmen suç meydana gelmiş ise, derhal olaya el koyarak suçluları bulur ve ortaya çıkarır.

-Suçun iz ve delillerini toplayarak, düzenleyeceği soruşturma evrakını suçlu ile birlikte savcılığı göndermek suretiyle adaletin de süratle yerine getirilmesini sağlar.

-Mahkemelerden gönderilen deliler üzerinde teknik incelemeleri yaptırmak suretiyle gerekli raporu düzenler.

-İhtiyari tedbirler ve kamu alacakları ile hacizlerin uygulanmasında görevli memurlara yardımda bulunur (Mutlu, 2006: 44).

2.1.4.4. Önleme Görevi

Suçları önlemek demek, suç riskinin önceden sezilmesi, görülmesi, tanınması, değerlendirilmesi suçun önüne geçmek için de gerekli girişimlerin yapılması demektir (Geleri, 2003: 25).

Uluslararası Suç İşlenmesini Önleme Departmanı, polisin önleyici görevini şu şekilde tanımlamaktadır; Suç önleme, suça sebep olan faktörleri yok etmek, güvenlik bilincini geliştirmek, hayat kalitesini olumlu yönde etkilemek amacıyla gösterilen tavır ve davranışlarda artış sağlamaktır (Gülcü, 2006: 21).

Polis Vazife ve Selahiyet Kanunu 1 ve 2. Maddesinde polisin önleme ve koruma görevi, idari bir görev olup, ileriye yöneliktir. Kolluğun önleme ve yetkinsin amacı, genellikle ileriye yönelik muhtemel tehlikelerin ortadan kaldırılmasıdır. Önleme görevi suç işleninceye kadar olan safhalardan oluşur. Polisin önleme görevlerinin bir kısmı doğrudan doğruya konusu suç teşkil eden eylem ve hareketlere karşı tedbirlerden oluşurken, diğer bir kısmı ise, konusu suç teşkil etmediği halde, kamu düzenini ve asayiş teminine yönelik tedbirlerdir. Bu görevler sürekli olabildikleri gibi, belli zamanlarda yerine getirilen görevler de olabilirler (Bıçak, 2003: 93).

2.1.4.5. Toplum Destekli Polislik

Toplum destekli polislik (TDP) (community policing), demokrasinin işlerlik kazanmış şeklidir. Suç ve düzensizliklerin tanımlanmasını sağlayan ve toplumun polisiye hizmetlerin tüm aşamalarında yer almasını öngören bir sistemdir. Ayrıca, polis ve toplum arasında yakın ilişkiye dayanır ve ana hedefi, güven duygusunu tesis etmek ve devamını sağlamaktır (Yılmaz ve Demirci, 2004: 97).

Toplum destekli polislik, suçlara neden olan koşulların ortadan kaldırılabilmesi için polis ile diğer kamu ve özel kuruluşların işbirliği içinde olmalarını önerir. Toplum destekli polislik suçları önlemek ve yörelerindeki toplumsal düzensizliği azaltmak için polis güçleri ile vatandaşları işbirliği içerisinde bir araya getirir (Kuyaksil, 2006: 171).

Toplum Destekli Polislik topluma hizmet anlayışını vurgulamaktadır. Bu açıdan toplum destekli polisliğin temel felsefesi, toplumdaki temel sorunları ve çözümlerini ortaklık anlayışı içinde belirlemektir. Proaktif polislik anlayışı, reaktif polislik anlayışının yerine geçmelidir. Toplum destekli polislikte teori ve pratik dengesinin nasıl sağlanacağını da göz ardı etmemek gerekir. Polis ile halkın arasında çift yönlü iletişimin sağlanacağı mekanizmaların oluşturulması ve çabalarının olumlu sonuçlar vereceğine inanılması Toplum destekli polisliğin istenen sonuçları verebilmesi açısından gerekir (Bahar, 2002: 296, Akt: Ekmekçi, 2010: 21).

Bazı ülkelerde 19. yüzyılda temelleri atılan ve 20.yüzyılın son çeyreğinde yaygın olarak uygulanmaya başlayan Toplum Destekli Polislik Hizmetleri, maalesef ülkemizde 2000’li yılların başında Avrupa Birliği üyelik sürecinde dış etkenler sayesinde gündeme gelmiştir. 2007-2013 yıllarını kapsayan Türkiye Dokuzuncu Kalkınma Planında da toplum güvenliğinin sağlanması hususunda, “toplum destekli ve birey odaklı” hizmetin sunulması gerektiği vurgulanmıştır (Bilgiç, 2008, Akt: Ekmekçi, 2010: 38).

Günümüz emniyet hizmetleri anlayışında polisin başarısı, suç sonrası faaliyetleriyle değil vatandaşla olan ilişkilerinin nitelik ve niceliği ile suçları önleme faaliyetlerinde vatandaş desteğinin ve yardımının oranıyla ölçülebilmektedir. Vatandaşın desteğiyle görevini yerine getiren polisler, yeryüzünün her yerinde başarıyı yakalayabilmekte ve toplum huzura varabilmektedir. Halk desteğini alamamış, şiddet ve baskıcı bir şekilde görev yaptırılan demokratik olmayan yerlerde görevli polisler, suç önleme ve toplumsal huzuru sağlayabilmede başarıyı yakalayamamakta ve suçlarda artışlar olmaktadır. Polislerin, devamlı halkla içiçe olabilmesi, halk nezdinde saygınlığını kazanarak arttırması, ancak ve ancak teşkilatın vatandaşa verdiği güvenle sağlanabilir. Hoşgörü ve sevginin hızla yükselişe geçtiği günümüzde teşkilatın korkutucu kurum kimliğinden çıkarılıp güven verici bir kurum şekline dönüşmesi ve yanlış imajın ortadan kaldırılması

sağlanmalıdır. Bu sayede güvenverici bir kuruma dönüşecek polisliğe duyulan saygınlığın yükseleceği gibi vatandaşın desteğiyle suçları önleme başarısı da yükselecektir (Arslan ve Kazu, 2001, Akt: Doğan ve Bağış, 2011: 208).

Türkiye’de geç de olsa 31 Mayıs 2006 tarih ve 49 nolu Bakanlık Genelgesi ile 15 Haziran 2006 tarihinde uygulamaya konan Toplum Destekli Polislik Pilot Uygulamasına, faaliyete geçen TDP uygulamalarının AB uyum projeleri çerçevesinde ve dünyadaki uygulamalarının ışığında amaçları hakkında şunlar sıralanabilir:

- Güvenlik hizmetlerinin etkin ve hızlı bir şekilde yürütülmesini, toplum-polis ilişkilerinin geliştirilmesini, suçla mücadelenin güçlendirilmesini ve polislik hizmetlerinde çağdaş uygulamaların yaşama geçirilmesini sağlamak amacıyla, EGM merkez ve taşra birimleriyle kamu kurum ve kuruluşları ile sivil toplum kuruluşlarının katılımını sağlamak,
- TDP’nin temel ilkeleri dikkate alınarak uygulanacağı yerin sosyo-kültürel yapısına, demografik (nüfusla ilgili), ekonomik ve diğer koşullarına göre TDP’nin uygulamaya ilişkin amaçlarını belirlemek,
- Toplumdaki bireylerin devlete güvenini sağlamak,
- Kişilerde oluşabilecek güvensizlik algılamasını azaltmak,
- Kentlerdeki güvenli yaşam kalitesinin yükseltmek için sosyal ve coğrafi çevreyi en iyi şekilde tanımak ve toplumdaki bireylerle yüz yüze iletişim kurarak bireyler ile işbirliğinde bulunmak,
- Önleyici güvenlik hizmetlerini yaygınlaştırmak amacıyla programlar ve kampanyalar düzenlemek,
- Kendiliğinden harekete geçen, hizmet sunma öncelikli, polislik yaklaşımını benimsemek,

- Toplum güvenliği konusunda toplumsal gereksinimlere ve taleplere cevap verebilmek için hizmetlere uygun nitelikte uygulama modelleri geliştirmek,
- Görevli bütün polis birimlerinin güvenlik hizmetlerinin yürütülmesinde geliştirilecek yeni çalışma anlayışı ile birlikte sorumluluk almalarını sağlamak,
- Teknolojik araçların kullanımını, hizmete uyarlanmasını ve geliştirilmesi amacıyla, güvenlik hizmetlerinin daha iyi bir şekilde sunulabilmesini sağlamaktır (Ekmekçi, 2010: 40).

2.1.4.6. Trafik Görevleri

Trafik polisi, Karayolları Trafik Kanununun 1. maddesine göre karayollarında, can ve mal güvenliği yönünden trafik düzenini sağlamak, meydana gelebilecek kazaların önlenmesi, maddi ve manevi kayıpların en alt seviyeye indirilmesi için gerekli önlemi almak ve aldrtmekle görevlendirilmiştir (Karayolları Trafik Kanunu, (evirimii), 22.03.2013).

Polisin trafik görevlerini aşağıda gibi sıralamak mümkündür;

- Trafikle ilgili gereç ve belgeler kontrol ederek, sürücü ve yolları kullananların kuralları uygulayarak uymalarını sağlayarak denetlemelerde bulunmak,
- Durağan ve akıcı trafik düzenini sağlamak,
- Kazalarında trafik kazası tespit tutanağı tanzim etmek,
- Trafikle ilgili suç işleyenleri tespit ederek haklarında ki tutanağı hazırlamak,
- Kaza sonucunda hastalanıp, yaralanmış olanların bakımıyla ilgili tedbirleri hızlı bir şekilde aldrtmak, yardımda bulunmak ve vatandaşın yakınlarını haberdar etmek,

- Araç tescilleriyle ilgili işlemleri yapıp belgeleri ve plakaları tanzim etmek,
- Sürücü belgelerinin verilmesi,
- Taşıt ve sürücü sicillerinin tutulup, istatistiki bilgilerin toplanarak değerlendirilmesi,
- Kazaların sebepleriyle ilgili bütün hususları kapsayacak istatistiki veri ve bilgilerin toplanarak, değerlendirilmesi, çıkan neticeler çerçevesinde gerekli tedbirleri almak ve aldırılmasını ilgili kuruluşlardan istemek,
- Hasarlı kazalarda tazminatın verilmesi ile ilgili sigortacılık şirketlerinin istediği bilgileri ve belgeyi iletmek,
- Kanun ve yönetmeliklerin verdiği tüm görevlerini yerine getirmek görevlidir (Trafik Polisinin Görevleri, (Çevirimiçi), 27.01.2013).

2.1.4.7. Olayları Bastırma Görevi

Önleme görevi çerçevesinde yürütülen çabalara rağmen, suç işlenebilir veya olaylar meydana gelebilir. Olayın boyutlarının büyümemesi veya failerin suçüstü yakalanması için polisin bastırıcı görevi vardır (Sönmez, 2005, Akt: Yükseloğlu, 2006: 22).

2.1.4.8. Devletin Yürütme Gücüne Yardım Görevi

Doğrudan doğruya kuvvet kullanılması gereken hallerde, devletin diğer makamları yeterli güce sahip değilse, bir kararın yerine getirilmesi için polis onlara yardım eder. Bu şekilde bir yardım gerekirse, ilgili makam polisten yazılı olarak istekte bulunmalıdır. İstekte uygulanması istenilen tedbirin sebebi ve hukuki dayanağı da belirtilmelidir (Polat, 2004, Akt: Yükseloğlu, 2006: 22).

2.1.4.9. Polisin Yasalardan Kaynaklanan Diğer Bazı görevleri

Görevlerin gereği gibi yerine getirilmesi çerçevesinde birçok yasa polise çeşitli yetkiler tanımaktadır. Bu yasaların başında PVSK gelmektedir. Belediye zabıtası işleri Hükümetçe lüzum görülen yerlerde polise gördürülür. Polis hiçbir suretle vazifesinden başka bir işte kullanılamaz (Sönmez, 2005, Akt: Yükseloğlu, 2006: 22).

PSVK'dan kaynaklanan ve polisin görevlerini hukuka uygun yapabilmesi açısından polise genel olarak verilen yetkiler ana başlık halinde şunlardır:

- Parmak izi ve fotoğraf alma yetkisi
- Açılması izne bağlı umuma açık istirahat ve eğlence yerleri için tahkikat yetkisi
- Kapatma ve faaliyetten men yetkisi
- Zaptetme (el koyma) yetkisi
- Arama yetkisi
- Yakalama ve gözaltına alma yetkisi
- İfade için çağırma (davet etme) ve ifade alma yetkisi
- Menetme yetkisi
- Zor kullanma yetkisi
- Silah kullanma yetkisi
- Kimlik sorma ve kimlik tespit etme yetkisi

- Bilgi toplama ve istihbarat yetkisi
- Polisin bazı yerlere girme yetkisi
- Polisin bazı kişileri zorunlu ikamete tabi tutma yetkisi
- Polisin bazı durumlarda özel tim (ekip) oluşturma yetkisi
- Polisin umumi ve umuma açık yerlerde çalışma izni verme yetkisi (Sönmez, 2005, Akt: Yükseloğlu, 2006: 23).

2.1.5. Polisin Çalışma Şartları

Anayasamızın 128.maddesinin 2. bendinde “Memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir” hükmü bulunmaktadır. 657 sayılı Devlet Memurları Hakkında Kanun’da bu hususlar düzenlenmiştir. Poliste bir devlet memuru olduğundan, diğer devlet memurları gibi bu kanun hükümlerine tabi bulunmaktadır. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 99. maddesinde, “memurların haftalık çalışma süresi genel olarak 40 saattir. Bu süre cumartesi Pazar günleri tatil olmak üzere düzenlenir. Ancak, özel kanunlarla ya da 657 sayılı kanuna ve özel kanunlara dayanılarak çıkarılacak tüzük ve yönetmeliklerle, kurumların ve hizmetlerin özellikleri dikkate alınmak suretiyle farklı çalışma süreleri tespit olunabilir” denilmektedir. Yine aynı kanunun 101. maddesinde, “Günün 24 saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışan devlet memurlarının çalışma saat ve şekilleri, Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığının muvafakati alındıktan sonra kurumlarınca düzenlenir.” hükmü yer almaktadır (Taşbaş, 2010: 47).

Polisin çalışma sistem ve süreleri daha çok idarenin tasarrufuna havale edildiğinden bu konuda yazılı ve bağlayıcı bir kural konulması uzun sürmüştür. Bu boşluğu doldurmak üzere 19.10.1995 tarih ve 231771 sayılı Emniyet Hizmetleri Sınıfı Personelinin Çalışma Saatlerine İlişkin Esaslar konulu Bakanlık Genelgesi yayınlanmış, bu genelgenin 4.

Maddesi ile de; “... nöbet usulü ile çalışması zorunlu olan personelin çalışma saatleri, hizmetlerin gerekleri göz önünde bulundurularak olağanüstü durumlarda 12/12, diğer durumlarda 12/24 veya 12/36 esaslarından herhangi birine veya her birine göre Taşra Teşkilatında Mülki Amirin, Merkez Teşkilatında Genel Müdürün onayı ile düzenlenir” hükmü getirilmiştir (Taşbaş, 2010: 48).

Polis istirahatlı dahi olsa hatta yeni görevden ayrılmış dahi olsa, amir tarafından emir verildiği takdirde tekrar göreve dönmek zorundadır. Dolayısıyla polisin görev saati net olarak bilinmemektedir. Bu ise kaçınılmaz olarak çalışmasını olumsuz etkilemektedir (E.G.M.A.P.K. Daire Başkanlığı Yayınları, Akt: Taşdemir, 2007: 45). Çalışma ile birey sadece maddi kazanç elde etmekle kalmaz bir yandan da yaptığı işten mutluluk elde etmesi, başarı kazanması ve tatmin olması gibi kazanımlar elde eder (Özsoy, 2002, Akt: Okyay, 2009: 2).

Nöbet usulü hizmet veren birimlerde genel olarak 12/24 sistemi benimsenmiş ancak olağanüstü durumlarda 12/12 sistemi uygulanmaktadır. 12/24 sisteminde çalışan memur, 12 saat çalışıp görev bitimi 24 saat istirahat etmektedir. 24 saatin sonunda tekrar 12 saat çalışmakta ve bu durum herhangi bir izin olmadan devam etmektedir. Bu sistem bir gündüz ve arkasından bir gece ve tekrar gündüz çalışması olarak devam etmektedir. İdarece olağan üstü kabul edilen durumlarda istirahat zamanında memur çağırılarak görevlendirilebilmekte ve bu da personel tarafından çok isteyerek olmasa da kabullenilmiş durumdadır. Bunun dışında, mesaiden sonra ve hafta sonları ek maç, devriye, uygulama ve diğer görevlerde bu çalışma saatlerini ciddi biçimde artırabilmektedir (Taşbaş, 2010: 48).

Polis Vazife ve Selahiyet Kanununun ek 4. Maddesi polisin çalışma sorumluluğunu ortaya koymuştur. Bahse konu maddeye göre Polis görevli bulunduğu mülki sınırlar içerisinde, hizmet branşı, yeri ve zamanına bakılmaksızın bir suçla karşılaştığında suç el koymak, önlemek, sanık ve suç delillerini tespit, muhafaza ve yetkili zabıtaya teslim etmekle görevli, yetkili ve sorumlu kılınmıştır (Sönmez, 2007: 419). Dolayısıyla polisin bulunduğu her ortam iş ortamı olabilir.

Polislik, silah taşınan, düzenli olayan vardiya sistemi, nöbetçilik ve çalışma saatlerinin düzensizliği, görev riski ve sorumluluğu, hiyerarşi nedeniyle yaşanan ast üst çatışması, tüm suçolgusu ve suçlular ile içiçe olunması v.b. durumlarının, hep birlikte veya tek tek meydana getirdiği olumsuz durumlarla çoğunlukla karşı karşıya kalan bir meslektir. Polislerin ekserisi, mesleki yaşantıları süresince uzun süreli iş zamanları, dengesiz uyuma ve besleniş şekli, yeterli zamanın ayrılamadığı aile ve sosyal yaşamdan kaynaklanan tehditlerle karşılaşabilir (Şanlı ve Akbaş, 2006: 3).

Çoğunlukla işgörenler, kaygı ve düş kırıklıklarını, işe karşı olumsuz tutumlarını, ruhsal sorunların sebeplerini çalışma koşullarına bağlarlar. Bu nedenle çalışma koşullarından yakınmanın altında ne gibi sorunlarının olduğunun araştırılıp çözümlenmesi gerekir (Başaran, 2000: 220). Rol belirsizliği, rol çatışması, personelin değerlendirilmesindeki adaletsizlikler, monoton iş ortamı gibi daha pek çok faktör polisin birçok ruhsal problem yaşamasına neden olmaktadır (Göküş, 2002: 2). Koşulların normalliğinde işiyle ilgili olumsuz tutum takınmayan bireyin, mutluluğu ve memnuniyeti daha fazladır. Bunun yanında işiyle alakalı olumlu tutum takınmayan birey duygu yönünden, ruhi ve fiziki yönden birtakım sorunlarla karşılaşabilir (Maslach ve Leither, 1997, Akt: Okyay, 2009: 2). Çalışma koşulları personelin iş dışı yaşamını da etkilemektedir. Örneğin, fazla mesailer veya uzun çalışma saatleri insanların aile veya arkadaşlarına fazla zaman ayıramamasına ve kendilerini yenileyememelerine yol açabilmektedir (Luthans, 1973: 122, Akt: Saylan, 2008: 65).

Gelişmiş ülkelerin polis teşkilatları ile Türk Polis Teşkilatının çalışma sürelerini karşılaştırdığımızda, ülkemiz polisinin çok daha ağır şartlarda ve karşılıksız olarak çalıştığı görülmektedir. Hiyerarşik örgüt yapısı içerisinde, emir ve talimatlarla gerçekleştirilen bu fazla çalışmalar, spor müsabakaları, konser gibi etkinliklerde Özel Güvenlik Kurumlarının görev almaya başlamasıyla iyileşme eğilimine girmiş olmakla birlikte, idarenin değişik endişelerle ek görevler koyabilme yetkisine sahip olması ve bu yetki kullanımının kişilere bağlı olarak değişmesi, fazla çalışma sıkıntısının bir süre daha devam edeceğini göstermektedir (Taşbaş, 2010: 51).

Polislik mesleğinde iş yükünün ağır olması, mesai saatlerinin düzensizliği özellikle ek görev ve gece görevlerinin yoğun olması ve beraberinde uykusuzluk, yetersiz ve daha çok düzensiz beslenme, ailesine yeterli zaman ayıramama gibi etkenler polisin sosyal yönünü kaybetmesine neden olmaktadır (Taşdemir, 2007: 45).

Türk Polis Teşkilatı çalışanlarının sendika kurma, üye olma, gösteri ve yürüyüş düzenleme hakkı bulunmamaktadır. 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun, “Sendika Üyesi Olamayacaklar” başlıklı 15. maddesinin “j” bendinde, “Emniyet hizmetleri sınıfı ve emniyet teşkilâtında çalışan diğer hizmet sınıflarına dahil personel ile kamu kurum ve kuruluşlarının özel güvenlik personeli” nin sendika üyesi olamayacakları açıkça belirtilmiştir (Taşbaş, 2010: 53).

Emniyet Teşkilatı Kanunu’nun Ek11.maddesi, “Emniyet Teşkilatı mensupları ile çarşı ve mahalle bekçileri dernek kurucusu ve üyesi olamazlar. Ancak spor derneklerine üye olabilir, Emniyet Teşkilatı bünyesinde spor amacıyla kurulmuş derneklerin yönetim ve denetim kurullarında görev alabilirler. Emniyet Teşkilatı mensupları ile çarşı ve mahalle bekçilerininin 17/02/1926 tarihli ve 743 sayılı Türk Kanunu Medenisi kapsamındaki vakıfların kurucusu olabilmeleri ile bu vakıfların yönetim organlarında görev alabilmeleri Emniyet Genel Müdürünün teklifiyle İçişleri Bakanının iznine bağlıdır.” demek suretiyle polisin bu hakkının bulunmadığını ortaya koymaktadır (Taşbaş, 2010:53).

Yıllık izinler; Devlet Memurları Kanununun 102 inci ve 103 üncü maddeleri ile düzenlenmiş olup bu izinler amirin uygun bulacağı zamanlarda toptan veya ihtiyaca göre kısım kısım kullanılabilir. 10 yıla kadar hizmeti olan memurlar senede 20 gün, 10 yıldan fazla hizmeti olan memurlar ise senede 30 gün izin kullanırlar (Taşbaş, 2010: 54).

Tüm bu çalışma koşulları ile ilgili olumsuzluklara rağmen uzun yıllar aynı ortamlarda eğitim görerek beraber yaşayan ve diğer meslek mensuplarına oranla daha fazla beraber olan, gündüz aynı karakolda çalışıp akşam aynı lojmanda oturan Polisler arasında ileri seviyede bir dayanışma, arkadaşlık ve kardeşlik gibi motivasyonu artıran ilişkiler

gelişmektedir. Hayatın ve mesleğin zorluklarını, maceralarını, risklerini ve kısacası acı ve tatlı birçok şeyi beraberce yaşayan ve paylaşan insanlarda doğal olarak bir yakınlık oluşmaktadır. Güvenlik hizmeti sunan mesleklerdeki arkadaşlıklar, diğer mesleklerdeki arkadaşlıklardan biraz daha farklı bir boyutta gelişerek adeta bir kardeşlik şekline dönüşmektedir. Bu tür meslek mensupları kendi meslektaşlarını arkadaş, meslektaş, kaderdaş ve hatta kardeş olarak görmektedirler. Bu mesleki dayanışma Polisi birbirine sıkı bir şekilde bağlanma, sahip çıkma ve korumaya itmektedir (Cerrah ve Semiz, 2000: 191-225). Hal böyle olunca birbirlerinden etkilenmenin yanı sıra, kendilerini birbirlerine muhtaç bir konumda da hissederler. Bunun sonucunda da; polis rolünün gerekleri ve özellikleri polisin bakış açısını şekillendirir. Doğal olarak bu, tüm polislerin aynı kişilik yapısına sahip olduğu anlamına gelmez. Ancak bu sosyalleşme süreci sonunda poliste bir takım belirgin ve ortak özellikler oluşmaktadır (Azmaz, 2006: 39).

2.2. YALNIZLIK

Yalnızlık olgusunun bir kavram ve kuram olarak incelenmeye başlanması son 30 yılda görülen bir gelişmedir (Weiss, 1973, Akt: Peplau ve Perlman, 1982: 1-18). Yalnızlık, birçok araştırmacı tarafından “varlığın yalın ve tek hali” olarak tanımlanırken, yalnızlığa standart verilerle ve sabit bir ölçümle genel bir tanımlamanın yapılamayacağı da kabul edilen bir diğer yargıdır (Russell, v.d., 1980: 473). Nitekim yalnızlık, sebep ve etkenleri göz önünde bulundurularak incelenmelidir. Çünkü sebepler farklı olsa da aynı yalnızlık duygusu ortaya çıkabilir. Örneğin; uzağa giden bir sevgilinin dönüşünü beklerkenki yalnızlık ile yakın bir ilişkide artık memnuniyetsiz olan bir partnerinki ayrıdır. Bu sebeptendir ki araştırmacılar yalnızlığın çok yönlü olarak ele alınması gerektiğine kanaat getirmişlerdir (Weiss, 1973, Akt: Ditommaso ve Spinner, 1993: 128).

Yalnızlık tanımları 3 ana noktada birleşir; öznel bir deneyimdir ve nesnel sosyal izolasyon ile eşanlamlı değildir, kişinin sosyal ilişkilerinin eksikliğinin sonucudur, itici bir deneyimdir (Peplau, 1985: 271-272).

Younger (1995: 59)'e göre yalnızlık diğerkişilere özlem duyulmasına rağmen bir başınalık hissidir. O yalnızlığı, amaçsız olma ve sıkıcılığın olduğu durumlar olarak deneyimlemektedir ve bahse konu durumlarda bireyde amaçsızlık ve faydalı olamama hisleri oluşur. Yalnızlık, daha çok kişinin mevcut durumdaki çevresinde veya gelecekteki çevresinde etrafında iletişime geçebileceği kimselerin olmaması korkusu olarak ortaya çıkabilmektedir (Koçak, 2003: 71). Fromm'a göre, insanlar doğanın zorlukları ve doğaya karşı savaşlarında galip gelebilmek için bir arada yaşamak zorundaydı. Ortak paylaşımlar hayatlarını sürdürebilmek için gerekliydi, insanlar birbirine güvenmek, destek olmak zorundaydı. Günümüzde yaşanan teknolojik gelişmenin getirmiş olduğu rahatlıkla insanlar arası etkileşimler, yerini bilgisayar ve makinalarla dolu bir dünyaya bırakmıştır. İnsanlar artık yaşamak için birbirine ihtiyaç duymamakta, güven verici anlamlı ilişkiler kurmaya çalışmak yerine, uzak durmayı yeğlemektedir (Demir, 1990: 22). Modernleşmenin ortaya çıkardığı yeni kent yaşam tarzı sonucu yalnızlığın nitel ve nicel boyutları da bu gelişimle paralel bir seyir göstermektedir. Bu tarz bir yaşamda insanın en temel ihtiyaçlarından olan sevgi, kabul görme, ait olma, paylaşma, yardımlaşma, güven duyma, bağlanma ve anlaşılma gibi gereksinimlerin karşılanması oldukça zorlaşmaktadır (Koçak, 2003: 71).

Yalnızlık, bireyin var olan ve ulaşmayı düşündüğü sosyal ilişki seviyesinde meydana gelen dengesizlik neticesinde yaşanan kötü bir duygusal durumdur. (Peplau ve Perlman, 1984: 46). Yalnızlık, bireyin sahip olmak istediği kişiler arası ilişkilerde yaşanan itici bir durum olarak tanımlanmaktadır (Peplau, v.d., 1982: 3-4). Bu tanımda yalnızlığın duygusal boyutu gösterilmektedir. Tanımda ayrıca yalnızlığın zihinsel boyutu da değerlendirilmektedir. Bireyde yalnızlık hissi belirmesi kişisel ilişkileri, dolayısıyla da sosyal yaşantısında problemler olabileceğinin göstergesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunun yanı sıra yaşanan bu içsel duygusal durumun, yalnızlık sürecindeki nesnel yahut nicel özelliklerden etkilenebileceği dikkatlerden kaçırılmaması gereken bir husustur (Asher ve Paquette, 2003: 77).

Otto Rank'a göre, bireyin annesinin karnında iken sorumluluklardan uzakta olarak haz aramakta ayrıca annesinden ayrılışıyla birlikte yalnızlıkla ilgili kaygılarını bilinçaltı olarak sürekli taşımaktadır. Rank, yalnızlığı bireyin kaygılarının kaynağını olan ve

doğum gününden başlayıp rahatsızlık veren durumlar olarak tanımlar. (Rank, 2001: 57-58). Bu bağlamda anal dönemde tuvalet eğitimi sırasında anne ile çocuk arasındaki ilişkinin önemli olduğunu belirten Freud, tuvalet eğitiminin barışçı yollardan tamamlanmaması durumunda; annenin anlayışsızlığının çocukta yalnızlık duygusu yaratacağını ve çocukta çeşitli uyumsuz karakter özelliklerinin gelişeceğini öne sürmektedir (Demir, 1990: 16).

Genç kuşak aslında yalnızlıktan en fazla etkilenen yaş grubudur. Bireyin çevresiyle istenilen düzeyde ilişki kuramaması yalnızlığı ortaya çıkaran etmenlerin başında gelmekte ve insanlar gençlik evrelerinde sürekli ve beklenmedik değişimler yaşayabilmektedir. Dolayısıyla ergenlerin yalnızlıktan en fazla etkilenen olmaları doğaldır (Demir ve Tahran, 2001: 113-123).

Ergen ve yaşlı bireylerde psikolojik iyi olma durumunun belirlenmesinde yalnızlık olgusunun etkisi önemli bir rol oynamaktadır. Bu yönüyle yalnızlık kavramının psikolojik nitelikler açısından da fikir veren bir olgu olduğunu ve karmaşık bir yapı arz ettiğini söyleyebiliriz, yalnızlık “bebekleri anne-baba figürlerine bağlayan bağlanma sisteminin yetişkinlikte geliştirilen duygusal – bilişsel – algısal sistemin bir ifadesidir.” (Weiss, 1987, Akt: Karakurt, 2012: 8).

Yalnızlık yaşayan bireylerin özelliklerine yönelik nitelikleri aşağıda vurgulamıştır:

- Yalnız kimseler, bireysel olarak çevreyle uyumlu olmadıklarını düşünürler.
- Az sosyal faaliyette bulunmaları, sorumluluktan kaçınmaları, toplumla ilişkiye girmemelerinden dolayı arkadaşlık kurmakta zorlanırlar.
- Sıkıntılarını, üzüntülerini ve sevinçlerini paylaşamadıklarından dolayı içe dönüktürler.
- İnsanlarla yakın ilişki kuramamalarından dolayı ilişkileri yüzeyseldir.

- Çevreye ve kendine güvensizliklerinden dolayı ihtiyaçları olduğu halde yardım isteyebilecekleri kişi sayısı çok azdır.
- Olumsuz yönde değerlendirme eğiliminde oldukları için, diğer insanlardan da olumsuz tepki alma beklentisi içindedir.
- Heyecan verici bir durum karşısında diğer insanlara göre daha fazla tepki göstermektedirler.
- Boş zamanlarında tek başına yapılan aktiviteleri tercih ederler.
- Benmerkezci tutumları vardır (Özodaşık 1989, Akgün 2001, Akt: Sarıhan, 2007: 38-39).

Yapılan araştırmalar sonucu yalnızlık durumunun görülme sıklığı değerlendirildiğinde; yalnızlığın, istenmeyen psikolojik sorunların (depresyon, özsaygı yitimi gibi) yaşanmasında etkili olduğu ortaya çıkmıştır (Cutrona, 1982: 291-309). Bunun yanı sıra sosyal durumlar, aile, medeni durum gibi konular yalnızlık ile ilişkilendirilen durumlar arasındadır (Russell, V.d., 1980, Akt: Peplau, v.d., 1982:10).

2.2.1. Yalnızlık ile İlgili Yaklaşımlar

Bu başlık altında yalnızlık çeşitli yaklaşımlar kapsamında açıklanacaktır.

2.2.1.1. Psikodinamik Kuramlar

Psikolojideki birçok terim ve kavramın açıklamasında ilk olarak psikodinamik bakış açısına yönelinmektedir (Mijuskovic, 1980: 11-17). Freud psikodinamik yaklaşımın önde gelen isimlerindedir. Eserlerinde yalnızlıkla ilgili doğrudan bir açıklama bulunmamakla beraber, Freud çocuk yaştakilerin temeldeki korkusunun birinin yalnızlıkla ilgili olduğu ve bu korku durumunun çocukla ilgili bakım sorumlusunun

(genellikle annesi) eksikliği durumlarında ortaya çıktığını belirtmiştir (Körler, 2011: 18).

Psikodinamik yaklaşımlar açısından yalnızlıkla ilgili ilk kuramsal açıklama Zilboorg tarafından yapılmıştır. Yalnızlıkla ilgili yazdığı kitabını psikanalitik yaklaşım ile açıklamıştır ve bu durumun alanyazında bir ilk olduğu kabul edilmektedir. Kitapta dikkat çeken nokta, yalnız kalmak ile yalnız olmak arasındaki ayrımın tespit edilmiş olmasıdır. Yalnızlığa maruz kalma ve bilinçli olarak yalnızlığı seçme arasındaki fark bu ayrımı açıklama doğrultusunda ölçüt olarak alınmıştır (Zilboorg, 1938, Perlman, Peplau, 1982, Akt: Kaplan, 2011: 17). Tek başına kalmak anlamında kullanılan yalnız olmak geçici ve normal bir durumu ifade ederken, yalnızlık sıkıcı ve sürekli bir durumu ifade etmektedir. Ayrıca yalnızlığı narsizm, megalomani, bencillik ve düşmanlık gibi kişilik özelliklerinin bir yansıması olarak değerlendirmektedir. Zilboorg'a göre tek başına kalmak çevrede bulunan bir kişinin eksikliği nedeniyle yaşanabilirken, yalnız olmak ise insanı tamamen etkileyen ve iç rahatsızlık veren bir durumdur. Yalnız bireyler, masum bir çocuk silüetine bürünmüş şekilde duygularını korur ve başka kişilerin kendisini övmesini ister ve bunu arzular. Ayrıca zaman zaman başka kişilere ya da kendine karşı açık kalpli davranır (Kaplan, 2011: 17).

Yalnız olma durumu, sevilen ve değer verilen birinin yokluğundan dolayı oluşan doğal bir özlem duygusu ve kavuşma anından sonra geçecek bir durum olarak ele alınabilir. Yalnız kalma ise süreklilik arz etmesi ve kişinin elinden bir şey gelmeyişiinden ötürü daha da sorun yaşatan, kişinin yaşam kalitesini düşüren, yaşama sevincini azaltan ve insanda uzun süreli hastalık yaşıyormuş hissi uyandıran “iç solucandır”. Bu yalnız kalma durumunun patolojik bir olgu olarak, uzun süreli ve değişim göstermeyen yalnızlıklar yaşayan kişilerde birçok problemin söz konusu olabileceğini söyler (Zilboorg, 1934, Akt: Leiderman, 1980: 377-393).

Kişilerarası ilişkilerde oldukça önemli bir yeri olan yalnızlık, bireyde doğuştan gelen yakınlık kurma, samimiyet oluşturma gereksinimin olması gerektiği gibi karşılanamaması ve bunun süreklilik arz etmesi ile meydana gelen, memnuniyetsizlik oluşturan, istenmeyen bir deneyim şeklinde tanımlamıştır. Bireyin ergenlik sonrasında

yaşadığı yalnızlığın temelinde bebeklik döneminde yaşadığı olumsuz olayların etkisi büyüktür. İnsanlarla yakınlık kurma ve samimiyet oluşturma gereksinimi doğuştan gelen bir duygudur. Bu sebeple farkındalık daha bebeklik döneminden itibaren ortaya çıkmaktadır. Bebeğin yalnız olmaması anne ile yeterli ilişkisinin olması ve ihtiyaçlarının karşılanması olması demektir. Yaş ilerlediğinde ve sosyal ilişkiler şekil değiştirmeye başladığında birey bebeklik döneminde anne ile olan ilişkisini dışarıya yansıtacaktır. Bu sebeple bebeklik döneminde örneğin kendini değersiz görme –anne ile olan ilişkisinde- gibi bir duygu söz konusu ise bu durum sosyal ilişkiler bazında süreklilik arz edecektir ve sonuç olarak yalnız kalma gerçekleşecektir. Nitekim yaşadığı duygu- bebeklik döneminde- yeni ilişkiler ve samimiyet kurmasını olumsuz yönde etkileyecektir (Sullivan, 1953: 158-171, Akt: Kaplan, 2011: 18).

Psikodinamik kuram yalnızlığa dair önemli açıklamalarda bulunmuştur. Birey, doğuştan gelen içgüdüleriyle kendisine acı veren ve mutsuzluğa sebep olan yalnızlıktan uzak kalma adına elinden geleni yapar. Bu sebeple birey gerektiğinde kendi şahsiyetinden feragat etme adına bir gruba dahil olma, insanlarla beraber yaşama çabası içerisindeydir. Yalnızlığı nedeniyle acıyı duygusal olarak çekenlerin ümitsizlikleri ifadesiyle yalnızlığın sebep olduğu psikolojik acıya dikkat çekilmektedir (Fromm ve Reichmann, 1980, Akt: Karaduman, 2013: 7).

2.2.1.2. Varoluşçu Kuramlar

Varoluşçu kuramlar yalnızlığın evrensel bir duygu olduğunu, hemen hemen bütün insanların hayatlarının bazı dönemlerinde bu duyguyu yaşadıklarını ifade eder. Varoluşçulara göre insan, doğası gereği yalnız olduğu için eninde sonunda yalnız kalacaktır. Bireyin kendisini özgür, bağımsız kılabilmesi için diğerlerinden ayrılabilmeyi başarması gerektiği için varoluşçu yaklaşım açısından yalnızlık olumlu bir yaşantı olarak değerlendirilmektedir. Varoluşçu yaklaşıma göre, hiçbir ilişki yalıtımı yok edemez. Hiç kimse, kişinin düşüncelerini ve duygularını yaşayamaz. Ancak yalnızlık o şekilde paylaşılabılır ki, sevgi yalıtım acısını telafi eder. Kurulan ilişkiler temel ve evrensel yalıtımı hafifletmektedir (Yalom, 2001, Akt: Güngörmüş, 2011: 18).

Yalnız kalma korkusu ile gerçekten yalnız kalmış olmak arasındaki fark iyi ayırt edilmelidir. Kişinin hayatına dair kendine sorması gereken önemli sorular vardır. Kendi niteliklerini fark etmesi, hayattan beklentilerinin neler olduğuna karar vermesi ve ne yapabileceğini tespit edebilmesi yalnız başına cevaplaması gereken sorulardır. Bu bağlamda yalnızlık bireyin kendini tanıması ve toplumda kendini konumlandırması adına olumlu bir durum arz etmektedir. Bu, kişi bazında sağlıklı bir gelişim süreci oluşturur. Ancak yalnızlığın bu işlevselliğinin yanı sıra gerçek yalnızlığa sahip kişilerde dünyada tek başına olduğu kanaatini uyandırmaktadır. Etrafındaki insanlar somut olarak var olsa dahi soyut anlamda bir fayda sağlamayacaktır. Kişi yaşayacağı tüm deneyimlerde tek başına olduğunu fark ettiğinde durumu kabullenilmesinin ve hayatına devam etmesinin zorlayıcılığı ortaya çıkacaktır (Moustakas, 1961, Akt: Özatça, 2009: 28).

Varoluşçu bakış açısıyla değerlendirildiğinde yalnızlıkla yüzleşebilmek ve korkmamak olumlu bir sonuç ortaya çıkaracaktır. Varoluşçu yaklaşım yalnızlık kavramının temeline dair açıklama yapmamakla birlikte, yalnızlığı kişiliğin bir niteliği olarak ele alır. Yalnızlığın sebepleri ve bu sebeplerin farklılıkları üzerinde durmayıp, yalnızlık kavramının; kaygısını yenebilen insanlardaki özsaygı ve tek başına sorumluluk üstlenebilme gibi olumlu nitelikler oluşturacağından söz eder (Peplau, v.d.,1982: 4-6).

2.2.1.3. Bilişsel Yaklaşım

Peplau ve Perlman'a göre biliş, sosyal ilişkilerdeki yetersizlik ile yalnızlık arasında bir arabulucu görevini yerine getirmektedir. Onlara göre yalnızlık bireyin sosyal ilişkilerindeki niteliksel ve niceliksel eksiklikler nedeniyle gerçekleşmektedir. Ancak bu noktada önemli olan bireyin yalnızlığının niteliksel ya da niceliksel olması değil bireyin bu yalnızlığı algılamasıdır. Bireyin kaç kişiyle ya da hangi kişilerle ilişkide olduğu önemli değildir. Önemli olan bu ilişkileri nasıl algılayıp yorumladığıdır (Koçak, 2003: 75). Bu yaklaşımın en belirgin özelliği, sosyal yetersizlik ve yalnızlık arasında bir faktör olarak biliş unsurunu vurgulamasıdır. Temelde insanların sosyal ilişkilerini algılamaları ve değerlendirmeleri ile ilgili bilişsel süreçlere odaklanır. Bu açıdan bakıldığında sosyal ilişkilerde algılanan memnuniyetsizlik yalnızlıkla sonuçlanır. Bilişsel model duygusal

ve davranışsal öğeleri inkâr etmez, ancak öznel algılara ve ölçütlere odaklanır. Benzer sosyal ilişkiler yaşayan iki bireyden biri kendini yalnız hissederken diğeri bundan memnun olabilir. Bireyin kendi ilişkileri için kullandığı öznel ölçütler yalnızlığını artırabilir veya azaltabilir (Kaplan, 2011: 18).

Bilişsel yaklaşımın en önemli özelliği, sosyal yetersizlik ve yalnızlık arasında bir etken olarak biliş öğesinin önemini vurgulamasıdır. Bilişsel yaklaşım temel olarak kişilerin sosyal ilişkilerini anlayabilmeleri ve değerlendirmeleri ile ilgili bilişsel işlemlere odaklanır (Peplau, v.d.,1982: 4-6).

Kişinin kendi ilişkileri için kullandığı kişisel kriterler yalnızlığının artmasına veya azalmasına sebep olabilir. Bilişsel yaklaşıma göre yalnızlık durumu, kişinin sahip olduğu sosyal ilişkileri ve arzulanan sosyal ilişkiler arasındaki ayrım algılandığı zaman ortaya çıkar. Yalnızlık duygusu deneyimleyen kişiler kendilerine ait oluşturdukları algı türleri, yalnızlık durumu ile başa çıkabilmesini, hislerini ve Bilişsel Davranışçı Yaklaşım durumunu etkileyebilmektedir. Kendisi ile ilgili negatif bir bakış açısı geliştiren kişinin kendisine olan saygısı azalır ve bu düşük seviyedeki kişinin kendisine olan saygısı ya yalnızlığının sebebini oluşturur ya da yalnızlığın oluşmasına sebep olan koşulları hazırlar. Çünkü düşük seviyedeki kişinin kendisine olan saygısı, kişinin doyurucu sosyal etkileşim içinde olmasını mâni olabilecek tutum ve davranışlara refakat eder (Peplau, v.d.,1982: 4-6).

Bilişsel yaklaşımda yalnızlık kişinin sosyal etkileşimlerinin yanında bireyin arzuladığı toplumsal bağ ölçülerinden ve türlerinden de etkilenebilir. Kişi tarafından deneyimlenen yalnızlığın seviyesi, kişi tarafından belirlenen kriterlere göre ortaya çıkabilmektedir. Kişinin sosyal ilişkilerini değerlendirmeleri, geçmişteki deneyimleri ve başkaların yaşadıkları deneyimlerden müteessir olabilir. Bilişsel yaklaşıma göre bu göreceli değerlendirmeler zaman zaman yapay olabilmektedir. Kişiler yalnızlık durumlarına ve kişiler arası başarısızlık durumları ile alakalı negatif yüklemeler bulunabilmekte, kendilerini suçlayabilmekte ve bu durumu hiç değişmeyecekmiş gibi düşünebilmektedirler (Karakurt, 2012: 13).

2.2.1.4. Bilişsel Davranışçı Yaklaşım

Yalnızlık kavramına yönelik bahse konu yaklaşımı kabullenen kuramcıların doğrudan tanım ya da görüşlerinin olduğunu söylemek mümkün olmamaktadır. Yalnızlık kavramı ile ilgili Bilişsel-Davranışçı yaklaşımı uygulayan kuramcılar, görüşlerini tam olarak açıklamalarına karşın yalnızlık kavramı ile ilgili Young önemli araştırmalar yapmıştır (Özatça, 2009: 25).

Yalnızlık durumunun engellenebilmesi, yalnızlık duygusu hisseden bireylerin mantıklı olmayan düşüncelerinin farkına varmasıyla başlar ve burada temel amaç bu kişilerin kendilerini değerlendirmeleri ile birlikte düşüncelerini tekrardan düzenlemeleridir. Bunun yanında, yalnızlık kavramı farklı şekillerde yaşanabilmektedir (Young, 1982, Akt: Karakurt, 2012: 13).

Danışan kişilerin farklı “yalnızlık grupları” içerisinde yer alabildiklerini iddia ederek yalnızlık duygusuna sebep olan karakteristik düşünceleri araştıran Young, bu düşünceleri 12 farklı gruba ayırarak tanımlamıştır.

1. Yalnız Olmaktan Mutsuzluk duygusunu hissetme,
2. Düşük benlik kavramı,
3. Sosyal ilişkilerde kaygılanma,
4. Sosyal uyum sağlayamama,
5. Güven duymama,
6. Sınırlama,
7. Eş seçimindeki sorunlar,

8. Yakınlığı kabul etmeme,

9. Cinsel ilişkilerde kaygılanma,

10. Duygusal bağlanma ile ilgili kaygılar,

11. Pasif tutum sergileme

12. Gerçekçi olmayan beklentiler (Young, 1982, Akt: Özatça, 2009: 26).

İnsanların bilişsel yaklaşımda ele alındığı gibi gerçekdışı inançlarının değerlendirilmesi gereklidir. Yalnızlığın gelişimsel bir yaklaşım ile birlikte açıklanmasının önemlidir. Kişilerin yaşam motivasyonunun temelinde ilişki kurmak yani bireyler arası ilişkiler vardır bu nedenle de yalnız kalmanın problem yaratan bir olgudur. Bireyin sahip olduğu gerçekçi olmayan inanış ve düşünceler ve onlara eşlik eden duygular, içinden çıkılması zor bir durum yaratmaktadır. Duyguların değiştirilebilmesi için öncelikle daha işlevsel ve gerçekçi düşüncelerin, inanışların varlığının kabul edilmesi önem kazanmaktadır (Young, 1982: 379-406).

2.2.1.5. Rogers'in Fenomolojik Yaklaşımı

Rogers'a göre yalnızlık, uyum seviyesinin yeterli olmamasının neticesidir. Toplum, bireyin davranışlarını sınırlandırmış ve sosyal olarak onaylanan bir yola sokmuştur. Bu durum, bireyin toplum içindeyken kendi başına yaptığı davranışlardan bir kısmını engellemesi şeklinde ortaya çıkar. Bu da bireyin gerçek benliği ile diğer bireylere göstermiş olduğu benliğinin aralarında farklılık oluşmasına sebep olmuştur. Rogers' a göre, yalnızlık durumunun en belirgin nedeni, kişinin saklı olan bu özelliği ortaya çıktığı takdirde bireyin etrafındaki hiçbir şahsın kişinin bu saklı özelliğine ihtimam göstermeyerek, anlamayacaklarına olan inanışı şeklinde ortaya koymaktadır. Kişinin antipatik ve kabul görmeyen birisi olduğuyla ilgili düşüncesi, kendisiyle alakalı

doğruları diğer bireylerle paylaşımını engelleyerek yalnız kalmasına sebep olmaktadır (Hoglund ve Collison, 1989, Akt: Kaplan, 2011: 20).

2.2.1.6. Etkileşim Kuramı

Weiss bu kuramın öncülerindedir. Bu kuramın içerisinde Weiss'in yalnızlıkla ilgili ortaya koyduğu düşüncelerin değerlendirilmesinin iki sebebi vardır. Öncelikle Weiss yalnızlığı hem kişisel hemde çevresel etkenlerden kaynaklandığını ve bu etkenlerin karşılıklı birbirlerini etkilemeleri neticesinde ortaya çıkan durum olarak ortaya koyar. İkincil olarak bireyin toplumdan gelen beklentileri karşılayabilecek etkileşimi ortaya koymakta yeterli olmaması neticesinde ortaya çıkan sonuç yalnızlıktır. Yalnızlık, genellikle karmaşıklık içerisinde yaşanan ve kişiye has olan deneyim olarak karşımıza çıkmaktadır ve sebepleriyle ilgili net, güvenilir bir şey söylemek pek mümkün değildir. Weiss yalnızlığın doğrudan doğruya gözlemlenemediğini, kişinin bireysel durumuyla ilgili ortaya koyduğu öznel açıklamalarının sonucunda bir değerlendirme yapılabileceğini ortaya koymaktadır. Weiss' e göre, bu konuda açıklamalarda bulunan kuramcılar genellikle kliniklerde elde ettikleri gözlem ve deneyimlerden yola çıkarak açıklamalarda bulunmaktadır (Özatça, 2009: 22).

Weiss tarafından sosyal ve duygusal olmak üzere iki yalnızlık türünden bahsedilmektedir (Weiss, 1973: 15). Duygusal yalnızlık yaşayan kişilerin çevresindeki insanlarla yeterli sosyal ilişkilerinin olmadığı görülmüştür. Bunun bir tür yeti eksikliğinden kaynaklanan; samimiyet kuramama, güvenli ilişkiler oluşturamama olduğu söylenebilir. Sosyal yalnızlıkta ise bireyin samimiyet kuramama, güvenilir bir ilişki yürütememe gibi sorunları olmamakla birlikte; kişinin çevresinde ilişki ve samimiyet kurabilecek herhangi birinin olmaması söz konusudur. Birçok araştırma Weiss'in bu tespitlerini destekleyen sonuçlar vermiştir (Ditommaso ve Spinner, 1997: 127-134, Akt: Özatça, 2009: 22).

2.2.2. Yalnızlığın Boyutları

Bazıları yalnızlığı yaşamın kaçınılmaz bir parçası olarak tek boyutlu bir yaşantı niteliğinde görürken bazıları ise yalnızlığı, insanların farklı boyutlardaki ilişkilerindeki ihtiyaçları karşılayamamasından kaynaklanan karmaşık bir yaşantı olarak nitelendirmektedir (Russell, 1996, Akt: Chipuer ve Pretty, 2000: 235-236).

Yalnızlığın olumluluk olumsuzluk boyutu ilk defa Moustakes tarafından öne sürülmüştür. Varoluş yalnızlığı ile yalnızlık kaygısı arasındaki farklılığı belirten Moustakes, varoluş yalnızlığının, insan yaşantısının kaçınılmaz bir parçası olduğunu, insanın kendisiyle yüzleşme sürecini içerdiğini ve benlik gelişimine katkıda bulunduğunu belirtmektedir. Varoluş yalnızlığının “iftihar edilen yaratma” (triumphant creation) yaşantısına yol açtığını öne sürmektedir. Bunun karşıtı olarak yalnızlık kaygısı olumsuz bir yaşantı olup insanın insana yabancılaşmasına yol açmaktadır (Demir, 1990: 23).

Yalnızlığın Fiziksel Boyutu; Bireyin çevresinde fiziksel olarak herhangi birinin olmayışı olarak ifade edilen yalnızlığın fiziksel boyutu, somut olan yalnızlığı belirtmektedir (Peplau, v.d., 1982: 6-10).

Yalnızlığın fiziksel boyutu;

- Kronik bir hastalık sosyal izolasyona neden olabilir.
- Fiziksel hareket yetersizlikleri ve kayıplar yalnızlığın gelişimi için risk faktörü oluşturabilir.
- Konuşma ve işitme engeli yalnızlığı tetikler (Rawlins 1998: 238-253, Akt: Ceyhan, 2005: 9).

Yalnızlığın Duygusal Boyutu; Bireyin etrafında insanlar olsa dahi, içsel olarak kendini iletişim kurmaya hazır hissetmediği, izole olduğu ve herhangi bir ilişki geliştiremediği durum olarak ifade edilmektedir (Peplau ve Perlman 1982: 6-10).

Yalnızlığın duygusal boyutunda aşağıda belirtilen hususlar olabilir;

- Kendi sorunlarından uzak dururken, başkalarının sorunlarıyla çok fazla ilgilenmek bireyde yalnızlık anksiyetesi yaratabilir.
- Önemli bir varlığın kaybı yalnızlığı arttırabilir.
- Adölesanların hissettiği yalnızlık çocukluk dönemi ile ilişkilidir.
- Yalnızlık psikozlara neden olabilen, yapıcı olmayan emosyonel paralizilerdir.
- Olayların yıl dönümü yalnızlık hislerini tekrar ortaya çıkartır.
- Yalnızlık çok ezicidir. Sürekli yaşanır.
- Bir sevdiğinin, sır arkadaşının ya da destek veren bir kişinin yokluğu emosyonel yalnızlıkla sonuçlanabilir (Rawlins 1998:238-253, Akt: Ceyhan, 2005: 9).

Yalnızlığın Sosyal Boyutu; Sosyal yalnızlık, can sıkıntısı, depresyon, amaçsızlık, anlamsızlık, kendi kendine konuşma ve alkolik olma gibi davranış problemleri ile yakından ilişkilidir ve aralarında kuvvetli bir bağ bulunmaktadır (Körler, 2011: 14). Yalnızlık psikolojik iyi olmama haliyle birlikte seyreden, bireylerarası ilişkilerdeki tatminsizlik ya da yeterli sosyal ilişkinin mevcut olmayışı şeklinde kendini göstermektedir. Kişiliğe yönelik önemli olgulardan biri olan dışadönüklük ve içedönüklük, bağlanma ile ilişkili olduğundan yalnızlık kavramını da açıklar niteliktedir (Shaver ve Hazan, 1988: 473-501). Bu açıdan, Blatt'in modelinde iki temel kişilik ve gelişimsel boyut, kişilerarası yakınlık ve öz tanım şeklinden bahsedilmektedir (Blass ve Blatt, 1992: 189-203).

Birçok araştırmacı (Kupersmidt, v.d., 1999: 263–279) yalnızlık ile psikososyal sorunları birlikte değerlendirmektedir. Ruhsal açıdan sağlıklı olmanın yalnızlık seviyesi üzerinde büyük bir etkiye sahip olduğunu ileri sürdükleri gibi fiziksel iyilik için de yalnızlık durumunun öneminden bahsetmişlerdir. Ayrıca yalnızlığa neden olan birçok faktör olduğuna dair çalışmalar yapılmıştır. Örneğin, utangaçlık, nevrotiklik, sosyal geri çekilme, görüşme sıklığının düşüklüğü, yoğun dini tutum ve dışlanma ile yalnızlık ilişkilendirilmiştir (Russell, v.d.,1980: 472-480). Yalnızlık ve düşük sosyal etkileşim ve iletişimin kalitesi de ilişkilendirilmiştir. Sosyal etkileşimler sırasında hissedilen duyguların olumlu ya da olumsuz içeriği yalnızlık ile ilişkili değerlendirilmiştir (Hawkley, v.d., 2003:105-120).

Yalnızlık aynı zamanda düşük sosyal yeterlilik, yakınların reddedilmesi (akraba, ebeveynler) ve mağdur olma duygusu ile birlikte incelenmiş, nitelikli dostlukların eksikliği ve düşük sosyal desteğin, olumsuz değerlendirmeler ile bağlantılı olarak ele alınması gerektiği vurgulanmıştır (Rubin ve Mills, 1988: 237-255).

Sadler ve Johnson yalnızlığı beş boyutta ele almaktadır.

- 1) Bireyin kendi içsel parçalarıyla temassızlığından kaynaklanan duygu durumunu ifade eden psikolojik yalnızlık,
- 2) Kendini diğer insanlardan ayıran kendilik algısının oluşturduğu kişiler arası yalnızlık, Kişiler arası yalnızlık her yaş döneminde görülebilen ve herkesin yaşayabileceği bir duygu olduğundan evrensel bir nitelik taşımaktadır.
- 3) Başkaları veya grup tarafından dışlanmanın oluşturduğu sosyal yalnızlık.
- 4) Kültürel kesintiler ile kültürel değişimin oluşturduğu yaşantılardan kaynaklanan kültürel yalnızlık, İnsanların kültürel değerlere yabancılaşmasını ifade eder.

5) Tanrı'dan veya doğadan uzaklaşma sonucu oluşan kozmik yalnızlık (Sadler ve Johnson, 1980, Akt: Kaplan, 2011: 13).

McWhiner ve Gierveld, yalnızlıkla ilgili üç boyuttan söz etmişlerdir.

Yoksunluk Boyutu: Var olmayan ilişkilerin doğası ve yoğunluğu ile ilgilidir. Bu boyut yakın bir ilişkinin olmamasıyla ilgili duyguları, boşluk ve terkedilmişlikle ilgili duyguları içermektedir. Bu yoksunluk yalnızlığın özüdür.

Zaman boyutu: Bu boyut insanların yalnızlık deneyiminin geçici veya değişmez olarak algılamasına göre ayrıştırılan bir boyuttur.

Duygusal boyutu: Mutluluk, sevmek, sevilmek gibi olumlu duyguların yokluğu ve korku, üzüntü, şüphe gibi olumsuz duyguların varlığı ile ilgilidir (Erim, 2001: 28).

McWhirter'e göre yalnızlığın birbirinden ayrı boyutları vardır ve bu boyutlar beş şekilde aşağıda sıralanmıştır.

Kişilerarasındaki yalnızlık; Bireylerin kendilerini diğerlerinden uzakta görmesidir.

Yalnızlığın Psikolojik Boyutu; Farklıfarklı bölümlerden oluşan benliğin bölümleri arasındaki ilişkinin kurulamaması neticesinde oluşan durumdur.

Yalnızlığın Sosyal Boyutu; Grup veya toplum yada herikisinden uzaklaşmaktır.

Yalnızlığın Kültürel Boyutu; Bireyin kültürle ilgili kayıp veya değişim yaşamayı sebebiyle diğer bireylerden uzaklaşmasıdır.

Yalnızlığın Kozmik Boyutu; Bireyin, dinle irtibatının kopması sonucunda yabancılaştığı veya Tanrısından uzaklaşması duygu durumudur (McWhirter, 1990, Akt: Özatça 2009: 32-33).

2.2.3. Yalnızlığın Türleri

Yalnızlık üç grupta incelenir. Bunlar yapayalnızlık, tek başınalık ve yalnızlıktır (Peplau, 1982, Akt: Güngörmüş, 2011: 15).

Yapayalnızlık (Lonesomeness): Başkalarıyla beraber olmayı isteme fakat onlardan uzak olmayı ifade eder. Birey bunu başkalarıyla ilişkisini kopardığı zaman hisseder, başkalarıyla yakın olmak istediğini bilir ve bunu sözel olarak ifade edebilir. Kişi; ailesi, yakın arkadaşları ve çevresiyle birlikte olduğu halde bazen yalnızlık hissetmeye devam edebilmektedir (Peplau, 1982, Akt: Ceyhan, 2005: 8).

Tek başınalık (Aloneness): Hayatı etkileyen belirli kararları verirken, yalnız olmak ya da birlikteliğin olmamasını ifade eder. Yalnızlık bazen tercih edilebilir. Resim yapan, yazan, keşif yapan bireyler yalnızlığı tercih edebilirler. Bu nedenle, tek başınalık tercih edilen bir durumdur ve yapayalnız kalmadan tek başına olmak mümkündür (Peplau, 1982, Akt: Ceyhan, 2005: 8).

Yalnızlık (Loneliness): Öznel bir kavram olarak düşünüldüğünde, kendini boş hissetme ve bırakmanın duygusal karşılığı olarak tanımlanabilir. Bireyin sosyal çevresiyle iletişiminin hem niteliksel, hem de nicelik olarak bozulması durumunda yaşanan olumsuz bir duygudur (Ceyhan, 2005: 8).

Yalnızlık tercih edilen ve seçilmiş bir durum değildir. Yalnız insan çoğunlukla yalnız olma nedeninin farkında değildir. Birey bu durumu “yalnızken yapacak bir şey bulamama” şeklinde tanımlar. Yalnızlık çoğu zaman bir duygu olarak değil, kişide açıklanamayan bir korku, sıkıntı ümitsizlik ya da yerinde duramama şeklinde tezahür eder. Bir insanın tek başına yaşaması oluşan somut yalnızlık, çevresi tarafından dışlanma sonucu yaşanan yalnızlık, kişinin önemli durumlarda ve sosyal yetersizlik içerisinde olduğunda ortaya çıkan yalnızlık, bireyin kendisini anlayamamış ve kimsenin yanında olmadığı hissine kapıldığı gerçekten yalnız olmak gibi farklı yaşam şekillerinin tümünü ‘yalnızlık’ şeklinde adlandırabiliriz. Bu bağlamda yalnızlık bireyin

hayatında göreceli olarak yaşayabileceği duygulardan biri olarak kabul edilebilir (Peplau, v.d., 1982: 1-12).

Yalnızlık zaman bağlamında birbirinden farklı üç türde düşünülebilir. Bunları durumsal, kronik ve geçici yalnızlık olarak sayabiliriz. Yalnızlığın geçici olanı, kısa süreli çoğu zaman ruhsal hal ile ilişkili bir yalnızlıktır ve bir süre zarfında sosyal ilişkilere kalındığı yerden devam etmek mümkündür. Durumsal yalnızlık da mevcut duruma bağlı yalnızlıktır. Durumu değerlendiren, etkisinde kalan bireyin kendini izole ve soyutlanmış hissetmesi olarak düşünülmektedir. Son olarak kronik yalnızlık ne zamana ne duruma bağlıdır. Uzun süreli ve çoğu zaman aynı yoğunlukta hissedilen izole oluşturmaktadır. Bu sebeple kronik olarak değerlendirilmektedir (Young 1982: 379-406).

2.2.4. Yalnızlığın Nedenleri

Yalnızlığın nedenlerine yönelik birçok farklı açıklama yapıldığı görülmektedir. Her bir çalışma yalnızlığın nedeni olarak farklı bir noktaya değinmektedir. Genel olarak değerlendirilmek gerekirse, bireysel ve sosyal sebepler kapsamında ele alındığını söylemek mümkündür. Örneğin Mikulincer ve Segal'in yaptığı çalışmaya göre yalnızlığın nedenleri olarak şunlar görülmektedir:

Başkalarıyla duygusal bağ kurmada eksiklik (%56), bakım veren kişi yoksunluğu (%16), çevrede tanıdık birilerinin olmayışı(%13),birçok birey mutluyken üzümlük (%10), konuşulacak kimsenin olmaması (%10), aşırıya kaçacak seviyede kendisine odaklanmak (%10). (Mikulincer ve Segal, 1990: 209-230).

Yalnızlığın nedenlerini kişisel faktörler üzerinden açıklamaya yönelik yapılan bir diğer çalışmada Rokach (1989: 380- 384), doğrudan doğruya deneklerle subjektif yaşantılardan hareketle açıklamaya çalıştığı, demografik özellikler açısından farklı 526 denek ile gerçekleştirdiği çalışmasında yalnızlığa sebebiyet veren nedenleri üç etmen olarak belirlemiştir.

Bunların birincisi “ilişki kurmada güçlükler”dir. Bahse konu etmenin altındada üç faktöre daha yer verilmiştir:

(1) Sosyal desteğin yetersizliği, (2) Sosyallikten soyutlanılma, (3) İlişkilerin sorunlu olması.

Başka bir faktörde “travmatik yaşantılar”dır. Bunun altındada üçalt faktöre yer verilmiştir:

(1) Yerin değiştirilmesi, (2) Yaşanan kayıplar, (3) Krizsel ortam ve durumlar.

Sonuncu faktörde “Kişilik ve gelişimsel değişkenler” adındadır ve ikialt faktöre yer verilmiştir:

(1) Gelişimle ilgili bozukluk, (2) Bireysel yetersizlik (Duy, 2003: 40).

Yalnızlık duygusu kişinin fizyolojik, psikolojik, sosyokültürel yapısıyla ilgilidir ve süresi ile şiddeti yaşanan stresle alakalıdır. Toplum tarafından saygı görme ve sevmeye ilişkin karamsarlık yaşayan, kendine aşırı acıyan, değersizlik duygularına sahip, sosyal ilişki sıklığı, sosyal ilişki ağı ve yoğunluğu az olan bireylerin yalnızlık duygusunu daha sık yaşadıkları belirtilmektedir (Rokach,1989: 380- 384).

Michela, Peplau ve Weeks (Akt: Körler, 2011: 25), çalışmalarını sonucunda ortaya çıkardıkları yalnızlığın algılanan 13 nedenini şu şekilde sıralamışlardır:

1. Kötümserlik: Kişinin ilişki kuracağı birini bulmanın şans eseri olduğunu düşünmesi ve kendisini bu şansa sahip olmadığına inandırmasıdır.

2. Reddedilmekten Korkma: Kişinin ilişki kurmayı deneyeceği zaman reddedileceği korkusunu yaşamasıdır.

3. Çaba Göstermeme: Kişinin birileriyle tanışmak için yeterince çaba sarf etmemesidir.

4. Şanssızlık: Kişinin herhangi birileriyle tanışmak için şansının olmadığını hissetmesidir.
5. Bilgisizlik: Kişinin ilişki ve arkadaşlık başlatma becerisinin olmamasıdır.
6. Utangaçlık: Kişinin yüksek derecede utangaçlık yaşamasıdır.
7. Fiziksel Çekiciliği Olmama: Kişinin fiziksel olarak çekici olmadığını düşünmesidir.
8. Diğer Gruplar/İlişkiler: Ele alınan kişi dışında kalan diğer insanların bir gruba üye olması ve yalnızlık yaşayan kişilere ilgi duymamalarıdır.
9. Diğerlerinin Korkuları: Diğerlerinin yalnızlık yaşayan kişilerle ilişki kurmaya korkması ve böyle bir davranış içine girmemesidir.
10. Kişisel Olmayan Durumlar: Kişinin birçok insanla kişisel olmayan tarzda ilişki içine girmesidir.
11. Fırsat Yoksunluğu: Kişinin diğerleriyle ilişki, arkadaşlık kuracak fırsatları bulamamasıdır.
12. Diğerlerinin İsteksizliği: Diğer insanların ilişki kurmak için çaba harcamaması, gönülsüz olmasıdır.
13. Antipatik Kişilik Yapısı: Kişinin diğerleri tarafından hoş gitmeyen, sevimsiz, antipatik kişiliğinin olmasıdır. (Körler, 2011: 25)

Tarihi açıdan uzak olmayan zaman diliminde yapılmış başka bir araştırmada da yalnızlığa sebep olan faktörler olaraktan 5 faktörü ortaya çıkarmıştır, bu ise Rokach tarafından yapılmış önceki çalışmalardan farklılık gösterivermiştir. Bunların birincisi “kişisel yetersizlikler” şeklindedir ve varyansının %17’sini açıklar. Bahse konu boyut

kişinin şahsında varlığını hissettiği olumsuzluklar, benliğe saygının düşüklüğü v.b. olumsuz özellikler bulunabilmektedir. Diğer ise “gelişimsel bozukluklar” şeklindedir %16 seviyesinde varyansı anlatmaktadır. Bahse konu boyut çocuk yaşta yaşanabilecek istismar ve ihmal v.b. durumları taşımaktadır. Faktörlerin üçüncüsü “yakın ilişkilerde doyumsuzluk” şeklindedir ve %5 seviyesinde varyansı açıklar. Bu boyutta ayrılık durumları ile ilişkilerin uyumsuzluğu yer almaktadır. Faktörlerin dördüncüsü “yer değiştirme-önemli ayrılıklar” şeklindedir ve %4 seviyesinde varyansı açıklar. Bu boyut çoğunlukla yerin değiştirilmesinden kaynaklanabilen yalnızlıkla ilgilidir. Sonuncusu ise “sosyal aykırılık” şeklindedir (social marginality) ve %4 seviyesinde varyansı açıklar (Rokach 2000: 629-633).

Yalnızlıkla alakalı yapılmış çalışmalar da kişinin yaşı, cinsiyeti, kişiliğiyle ilgili özellikler, ailesiyle ve arkadaşlarıyla olan ilişkilerinin durumu ve benzeri değişkenlerin yalnızlığın hızlanması ayrıca yaygınlaşmasında sebep olarak gösterilmektedir. Bireyin evlenmemiş olması, birbaşına yaşaması, duygusal ilişkisinin olmaması v.b. değişkenlerde yalnızlık ile bağlantılıdır (Jones ve Hebb, 2003, Akt: Kaplan, 2011: 22).

2.2.4.1. Kişilik Özellikleri ve Yalnızlık

Bireyin sahip olduğu kişilik özellikleri, yalnızlık durumunun oluşmasında temel olan değişkenlerin başında gelmektedir (Karaduman, 2013: 8). Düşük benlik saygısı yalnızlığın gelişimine katkıda bulunur (Rawlins, 1998: 245-247). Yalnızlık yaşanması durumunda kişi değersizlik, göz ardı edilme, ihmal edilme, çekici olmadığı ya da yanlış anlaşıldığı yönünde düşünceler geliştirmektedir ve bu düşünceler olumsuz duyguların ortaya çıkmasına neden olmaktadır (İmamoğlu, 2008: 100).

Jones, Carpenter ve Quinnata tarafından, yalnızlığı yordayan kişilik değişkenleri aşağıdaki gibi kategorize edilmiştir:

1. Yetersiz sosyal beceriler (utanma, içe dönüklük, çekiniklik, atılgan olamama),

2. Duygusal uyarılma ve çatışma (depresyon, anksiyete, nörotiklik),
3. Zayıf benlik algısı (düşük benlik saygısı, zayıf sosyal- benlik kavramı),
4. Negativistik tutumlar (düşmanlık, dışsal denetim odağı, kişilere, yaşama ve topluma karşı karamsar bakış, algılama) (Jones, v.d., 1985, Akt: İmamoğlu, 2008: 99).

2.2.4.2. Aile İlişkileri ve Yalnızlık

Aile, içerdiği bağlarla kişiye duygusal bağlanma hissiyatı verir ve onu mutlu eder. Kişinin kendisini güvende hissetmesini sağlar. Kişinin bu bağlılık ve huzuru hissetmesi kendisinin kişiliğinin ve değerlerinin oluşmasında son derece etkilidir. Kişi kendisini aile içi huzurdan mahrum hissetmesi sonucu yalnızlık duygusuna çok rahat bir şekilde kapılabilmektedir. Ayrıca en basit iletişim yeteneğini geliştiren ailede bu yönde olumsuz bir durum yaşandığında kişinin iletişim yeteneği gelişmeyeceğinden, sosyal çevre edinmesi de oldukça zorlaşacak ve kişi kendisini yeniden yalnızlık duygusu içerisinde hissedecektir (Karaduman, 2013: 9).

Freud anne ile çocuk arasındaki ilişkinin özellikle anal dönemde tuvalet eğitimi sırasında önemli olduğunu belirtmiş, tuvalet eğitiminin barışçı yollardan tamamlanmaması durumunda; annenin anlayışsızlığının çocukta yalnızlık duygusu yaratacağını ve çocukta çeşitli uyumsuz karakter özelliklerinin gelişeceğini öne sürmüştür (Demir, 1990: 16).

Üniversite eğitimine henüz başlamış öğrencilerle ilgili , aileleriyle olan ilişkileri ve bağlılıklarının niteliğinin algılamasına ve yalnızlıkla ilgili düzeylerinin incedelendiği çalışmada, yalnızlık ile aileleriyle güvene dayalı ilişki ve bağlılık belirtilmesi arasında negatif korelasyon belirtilmiştir (Wiseman, v.d., 2005:241-242). Her ne kadar yapılan araştırmalar gençlik döneminde anne ve baba ile yaşanan çatışmaların genç bireylerde yalnızlık düzeyini yükselteceği beklentisini tam olarak desteklemese de bu dönemdeki yalnızlık duygusunun aile ilişkilerinden etkilendiği kabul edilmektedir (Hortaçsu, 1991, Akt: Karakurt, 2012: 18).

Hojat, ergenlik çağındaki gençler ile yaptığı araştırmada, ailenin çocuğuna ayırdığı zamanın ve bu zamanı etkin ve doğru kullanmanın yalnızlık ile ilişkisini ortaya koymuştur. Elde edilen verilerin analizi sonucunda, ailesinin yeterince zaman ayırmadığı, onları anlamadığı ya da yardım için ailesi ile yakınlık kuramadıklarını ifade eden gençlerin daha fazla yalnızlık duygusu içerisinde kaldıkları ortaya çıkmıştır (İmamoğlu, 2008: 104). Hojat, ebeveynle olan ilişkilerin ergenlerde yalnızlığa yolaçtığı ve akranlarıyla iletişim iyi olmayan ve duygularını paylaşamayan ergenlerin yetişkinlikte yalnızlığı yaşama olasılığının yüksek olduğunu belirtmiştir (Demir ve Uruk, 2003: 179). Ana babaya ilişkin yalnızlıkta, 13 yaş dolaylarında azalma, 15-17 yaşlarında az bir artış görülmüştür. Az sayıda arkadaşları olanlar, ana babalarıyla da daha çok yalnızlık duyduklarını söylemişlerdir (Hortaçsu, 1991:128).

2.2.4.3. Yaş Açısından Yalnızlık İlişkisi

Kişilerin aile, cinsiyet, kişilik özellikleri ve yaşamlarının çeşitli dönemlerindeki ruhsal durumlarına göre yalnızlık yaşadıkları görülmektedir. Yaş değişkeni tüm bu faktörlerden etkilenmektedir. Bu nedenle kişilerin yalnızlık hissetmeleri yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir (Karaduman, 2013: 10).

Yaş ile yalnızlığın arasında bulunan ilişkinin incelendiği çalışmalarda değişik sonuçlarla karşılaşılabilir. Objektif olmayan bir tecrübe olan yalnızlık kişinin bireysel özellikleri, yaşamsal tecrübeleri ve durumlara göre farklılaşan diğer değişkenler neticesinde kaynaklandığı düşünüldüğünde, değişik yaş zamanlarında farklı yoğunluklarda yaşanabileceği kabul görmektedir (Orzeck ve Rokach, 2004, Akt: Kaplan, 2011: 9).

Yalnızlığın kişinin yaşamının her evresinde ortaya çıkabileceğini belirtmiş ve yalnızlık yaşantısı açısından ergenlerin risk altında olduğunu ifade etmişlerdir. Bununla birlikte ergenlik döneminde yalnızlığın daha yoğun ve sık yaşandığı görüşünü savunmuşlardır (Frank ve Woodward, 1988, Akt: Karaduman, 2013: 11). Erickson'a göre, kuramsal olarak yalnızlık duygusu ergenlikte önem kazanır. Chown ve Duck'a göre, bu devrede

genç, hem insanlara gereksinim duyar hem de ideal insan olduğunu zannettiği insanların gerçekte ideal insanlar olmaktan uzak olduğunu görerek birçok düş kırıklığına uğrar. Arkadaşlık ilişkileri ile ilgili farklı yalnızlığın yaşla azaldığı ve arkadaş sayısı, arkadaşla tartışma, okuldaki sorunlar, gelecekle ilgili mutluluk beklentisiyle ilişkili olduğu bulunmuştur (Hortaçsu, 1991:128).

Henüz okula başlamamış 876 çocuğun katılımıyla yapılan araştırmada, yaş ile yalnızlık arasında bağlantı olduğu belirtilmiştir, örneklemdaki yaşça büyük çocuklar, yaşça küçük çocuklara oranla daha fazla yalnızlık düzeyine sahiptirler. (Quay, 2002, Akt: Karaduman, 2013: 11). Yetişkin bireylerin yaş değişkeni yönünden gençlik yada yaşlılık durumlarının sosyal ağlarının ve sosyal ,duygusal yalnızlıklarının karşılaştırıldığı çalışmada, genç yetişkinlere oranla yaşlılar açısından sosyal ve duygusal yalnızlık daha fazladır.(Green, v.d., 2001, Akt: Karakurt, 2012: 16). Hayatını yalnız yaşayarak devam ettiren yaşlılar arasında erkekler daha fazla yalnızlık düzeyine sahiptir, bunun sosyal destek ve sosyal ağ ile ilgili algısal eksikliklerle alakalı bir durum olabileceği belirtilmiştir (Yeh, 2004, Akt: Karakurt, 2012: 17).

Yaşları 20-66 arasındaki yetişkinler üzerindeki araştırmada, yaşın genel sağlıkla ilgili olumsuz, psikolojik manada ise olumlu yönde ilişkisi mevcut olduğu ortaya konmuştur (Kafetsios, 2002, Akt: Karaduman, 2013: 11).

2.2.4.4. Cinsiyet Özellikleri ve Yalnızlık

Yalnızlık ile cinsiyet değişkenleri arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amacıyla yapılan araştırmaların sonuçları farklılıklar göstermektedir. Kimi araştırmada kadınların yalnızlık puanları yüksek çıkarken, benzer koşullarda erkeklerin düşük çıkmaktadır (Karaduman, 2013: 10).

Üniversite öğrencilerinin yalnızlık durumunu etkileyen etkenler konusunda yapılan çalışmada, erkek öğrencilerin yalnızlıklarının kızlarınkine göre anlam ifade edecek seviyede fazla olduğu, bunun ise cinsiyetlerin arasında bulunan duygusal tepki ile gelenekselleşmiş cinsiyetle ilgili rollerin sergilenmesine yönelik davranışların farklı

öğrenilmesiyle ortaya konulmuş olabileceği belirtilmiştir (Demir, 1990, Akt: Karakurt, 2012: 16).

Üniversite öğrencilerinin yalnızlık yaşantıları ile ilgili yapılan bir başka çalışmada ise, erkekler daha fazla yalnızlık puanına sahip olmakla birlikte bu farklılık anlam ifade etmemektedir (Roscoe ve Skomski, 1989, Akt: Karaduman, 2013: 10).

Yetişkinler üzerinde yapılan çalışmada kadınların, teke-tek yakın ilişkisinin olmadığı zamanlarda erkeklere oranla duygusal yalnızlığı fazlaca yaşadıkları, ancak erkeklerinde destekleyici arkadaşlık gruplarının eksikliğinin kadınlara oranla fazlaca sosyal yalnızlığı yaşamalarına sebebiyet verdiği de belirtilmiştir. Bunun yanında kadınlardan ve erkeklerden yalnızolanlar, kişisel olarak çekicilikleri azolan ve psikolojik yönden zayıf olarak kendilerini düşünmektedirler. Genellikle erkekler, kadınlara oranla fazlaca deşifre edildikleri, kadın yalnız bireylerin erkek bireylerden dahada negatif algılamaya geliştirebildikleri sonucuna ulaşılmıştır (Lau ve Gruen, 1992 Akt: Karakurt, 2012: 16).

2.3. İşyerinde Yalnızlık Kavramı

Yalnızlığın kişilerin tüm hayatını etkileyen genel bir durum olduğu herkes tarafından bilinen bir gerçektir. Bireyler etraflarında bulunan akraba, arkadaş, eş, dost gibi kimselerin oluşturduğu sosyal çevreyle beraber yaşamaktadır. Bireylerin fiziksel olarak yalnız kalmalarının sonucu olarak yaşanan yalnızlıkla beraber, sosyal çevre eksikliğinden kaynaklanan yalnızlık durumunu da hissetmeleri mümkündür (Aytaç, v.d. 2012: 19).

Maddi açıdan rekabet halinde olan çalışanların birbirlerini destekleyici tavırlar sergilemeleri zor olabilir. Yalnızlık kavramının kaynakları, karmaşık bir olgu olması sebebiyle her zaman gözlemlenebilir sebepler olmayabilir. Bireyler ilişkilerinde eksiklikler olduğunun farkında olsalar dahi sosyal açıdan hangi konularda yetersiz olduklarını tespit edemeyebilirler (Wright, 2005: 41-62).

Bireyin işyerinde geçirdiği zaman; zevk aldığı, arkadaşlarıyla güvenilir ilişkiler kurabildiği, kendisi ve yaptığı işle gurur duyduğu zamanlar olabileceği gibi, kendini dışlanmış hissettiği, yalnızlık hissi duyduğu ve çevresiyle kopukluk içerisinde olduğu zamanlar da olabilir. Yalnızlığın etkilerinin kişinin özel hayatını etkileyeceği gibi iş yaşamında da görülebileceği kaçınılmaz bir durumdur. Kişinin yaşadığı yalnızlığın iş hayatındaki boyutu, iş yaşamında yalnızlık olgusunu göstermektedir (Karaduman, 2013: 16).

İş yaşamında yaşanan yalnızlık, genel yalnızlıktan farklı olarak yalnız iş ortamında etkin olabilmektedir. Bir başka ifadeyle günlük yaşamında oldukça doyurucu ve sağlıklı ilişkileri olan ve yalnızlık duyguları yaşamayan bir birey, iş ortamında sosyal ilişkiler kurmakta ve sosyal destek almada sıkıntılar yaşayabilmektedir. Bu durum da bireyin iş yaşamında yalnızlık ve dışlanmışlık duyguları yaşamasına neden olabilmektedir (Doğan, v.d., 2009: 272).

İşyerindeki yalnızlık kavramı bireysel yalnızlıktan çok daha zor ve acı bir durumu ifade eder. Nitekim bireysel yalnızlıkta kişi kendi iç dünyasıyla muhataptır. İşyeri gibi birçok insanla birlikte zaman geçirilen sosyal ortamlarda bireyin kendini yalnız hissetmesi daha zor bir durumu ifade eder. İşyerinde yalnızlığı sosyal çevreden kaynaklanan; bir başına bırakılıp dışlanma, izole edilme veya kişinin kendi kendini izole etmesi şeklinde açıklayabiliriz. Salt yalnızlık ise bireysel özelliklerden kaynaklanır (Wright, v.d., 2006: 59-68). Bir çalışanın işyerinde tatmini sağlama düzeyinde yeterli olan sosyal ilişkileri olmasına rağmen kendisini yalnız hissedebilmektedir. Bu noktada iş yerinde yalnızlığın çevresel, kişisel ve durumsal boyutlarının olduğunu göz ardı etmemek gerekir (Peplau ve Perlman, 1984: 15).

Bu bağlamda yalnızlık ile “işyerindeki yalnızlık” olguları birbirinden farklıdır. İnsan çevresindeki diğer insanlarla kurduğu ilişkiler içerisinde yaşar. İnsan toplumsal bir varlıktır yargısı bu çerçevede düşünülebilir. Akrabalar, arkadaşlar ve çevredeki değişik etkinlik ve pozisyondaki insanlarla ilişki kurmanın birey üzerinde pozitif ve negatif birçok etkisi vardır. Sosyal çevre düzlemindeki yalnızlığa sebep olarak sosyal iletişim ağının eksikliği ya da ortak ilgi alanlarının olmadığı bir ortamda bulunmak

gösterilebilir. Buna çözüm olarak ise kişinin ortak ilgi alanlarının ve etkinliklerinin olduğu ve de sağlıklı bir iletişim ağında sahip olabileceği bir ortama, sosyal bir ağa ulaştırılması teklif edilebilir (Kafetsios, 2002, Weiss, 1973, Akt: Yılmaz, (Çevirimiçi), 12.04.2012).

İşyerinde piknik, parti ve yemek gibi sosyal faaliyetlere katılmayan, çalışma arkadaşlarıyla sağlıklı ilişkiler kuramayan, düğün, cenaze, doğum gibi birleştirici olaylara ilgi göstermeyen kişilerin sosyal açıdan yalnız oldukları söylenebilir (Weiss 1987:1-16). Bu bireylerin işyerlerinde günlük sorunlarını -iş ile ilgili veya diğer-başkalarıyla paylaşmadıkları, mola zamanlarında beraber vakit geçirebilecek birilerini bulmakta güçlük yaşadıkları, kendilerini işyerindeki insanların oluşturduğu grubun bir parçası olarak göremedikleri söylenebilir. İşyerinde yaşanan yalnızlıkta, sosyal yalnızlık bağlamında iletişim yetersizliği etkin bir rol oynamaktadır. Nitekim bir işyerinde bireyler sosyal ilişkiler sistemi içerisinde beraber yaşar ve üretirler. İşyerindeki verimin sağlıklı ve yeterli olması çalışanlar arasında sağlanacak olumlu iletişim ağıyla mümkündür. İşgörenlerin koordinasyonu ancak iletişim ile gerçekleşebilmektedir. Bireyler birbirlerinin ihtiyaçları ve duygularından haberdar olmadığında işbirliği de mümkün olamamaktadır. İletişim ile ilgili her eylem örgütlere etkide bulunabilmektedir (Demir ve Tahran, 2001: 118).

Bireyin ihtiyaçlarının karşılanması -maddi manevi- yaşam sürdürme, gelişme ve olgunluğa erişme açısından hayati önem taşır (Ryan, v.d., 1996: 7-26). İhtiyaçları yeterli ölçüde karşılanan insanların; uyumlu olmaları, kişiliklerini geliştirmeleri ve öznel manada iyi olmaları söz konusudur (Baard, v.d., 2004: 2045-2068). Kişinin hayatının önemli bir kısmı işyerinde geçmektedir. İşyaşamında geçen vakit çalışanların zevk alabileceği, arkadaşlarıyla karşılıklı güven duygusunun bulunduğu işiyle gururlanabileceği bir ortam olabileceği gibi; yalnız, dışlanmış ve kopuk hissettiği zamanlarda olabilir. Kaynakların kıtlığı içinde rekabetle iç içe bulunan çalışanların, birbirlerine karşı destekleyicilikleri zor olabilir (Peplau ve Perlman, 1984: 16). Bireylerin iş hayatlarındaki verimlerini azaltan ve uyum sorunlarını oluşturan etkenler üzerinde çalışmalar bulunmakla birlikte, bireylerin iş hayatlarında uyumlarını arttıran

faktörler üzerinde henüz yeterli çalışma yapıldığı söylenemez (Doğan ve Eryılmaz, 2012: 384).

2.3.1. İşyerinde Yalnızlığın Tanımı

Yalnızlık sosyal ilişki ağlarında niteliksel ve niceliksel gözle görülür bir şekilde anlaşılabilen ve hoş olmayan bir duygu deneyimidir (Perlman ve Peplau, 1998: 571). Bu duygu deneyimi kişinin kendisine zarar verdiği gibi çevresiyle, ailesiyle ve iş yaşamındaki ilişkilerine de zarar verebilmektedir. Yalnızlık, açıklaması zor, karışık ve kişilere sıkıntı veren bir yaşantı durumudur. Yalnızlık toplum içinde ise genel olarak fiziki ortamda bir başınalık şeklinde tanımlanmaktadır. Kişilerin yaş, kişilik, sosyal pozisyon ve zeka seviyelerine dikkat edilmeksizin hayatlarının belli zamanlarında yalnızlıkla karşılaşabilmektedirler. Kişiler diğer bireyler ile beraber olmalarına rağmen de yalnızlık yaşayabilirler, diğer insanların farklı olduklarını ya da onları kimsenin anlamadıklarını düşünebilmektedirler. Bu nedenle yalnızlığın temelini oluşturan etkenleri, sosyal ilişkilerdeki yetersizlik ile alınmış olan doyum düzeyin istenilen seviyede olmaması meydana getirmektedir (Özkürkçügil, 1998: 30). Yalnızlık akranlar tarafından dışlanma ya da sosyal yalnızlıkla ilgili olan ama eş anlamlı olmayan kişisel bir duygu deneyimidir (Youngblade, v.d., 1999: 140–142).

İş yerindeki yalnızlık, çoğu zaman sosyal çevre tarafından kişinin tek bırakılması, kendi kendisine olması ve izole edilmiş olma halinde tanımlanır (Wright v.d., 2006: 59-68). Örneğin, işe yeni başlamış olan bireyin iş çevresindeki arkadaşlarına kendini tam olarak ifade edememesi ya da yanlış ifade etmesinden dolayı bu gibi durumlar ortaya çıktığı gibi devamı halinde kişinin sosyal yaşantısında da yalnızlık hissinin artmasına sebebiyet verebilmektedir. Bir başka örnekte ise işverenin ya da daha üst kademedeki çalışan kişinin iş ile ilgili tutumu ve disiplin anlayışı da bu durumu etkileyebilir. İşyerindeki yalnızlık durumu çalışanların iş çalışma gruplarının bir parçası olma ve işle ilgili olan konularda yardım ve iş arkadaşları destek bekleme arzularını yansıtan bir durumdur. Bu isteklerin karşılanmasında herhangi bir sorun var ise işyerinde yalnızlık durumunun ortaya çıkması muhtemeldir (Marshall, v.d., 2007: 199-205).

Yalnızlığın tanımında ortak noktalar bulunmasına rağmen araştırmacıların genel bir tanım üzerinde birleşmiş olmamalarına benzer şekilde iş yerinde yalnızlığın tanımlanmasında da genel bir tanım bulunmamaktadır. İş yerinde yalnızlıkta durumsal nedenlerin daha etkili olduğunu savunan araştırmalar olduğu gibi iş yerindeki yalnızlığı çevresel faktörlere bağlayan araştırmalar da bulunmaktadır (Wright, 2005: 65-67). Bir çalışanın işyerinde tatmini sağlama düzeyinde yeterli olan sosyal ilişkileri olmasına rağmen kendisini yalnız hissedebilmektedir. Bu noktada iş yerinde yalnızlığın çevresel, kişisel ve durumsal boyutlarının olduğunu göz ardı etmemek gerekir (Peplau ve Perlman, 1984: 15). Çalışanların kişisel özellikleri iş yerinde yaşadıkları yalnızlık düzeyinde oldukça etkilidir. Çünkü çalışanlar iş yerinde bulunmaya başladıktan itibaren kendi kişisel, psikolojik ve davranışsal özelliklerini de iş yerine getirmiş olmaktadır. İş yerindeki her türlü duruma karşı bu özellikleriyle tepki vermekte ve olumsuz sonuçlar gerçekleşmesi sonucunda yalnızlık yaşamaktadırlar. Kişinin psikolojik özelliklerinin dışında çevresel ve durumsal özelliklerde yalnızlığa etki etmektedir. İş yerinde yaşanan olumsuz durumlar ve çevresel etkenler yalnızlıktan oldukça uzak bir çalışanı bile derinden etkileyip yalnızlık yaşamasına neden olabilmektedir. Bu nedenle iş yerindeki çevresel ve durumsal etkenleri ve olayları iyi incelemek ve kötü sonuçlar doğurmasını engellemek için iyi analiz etmek gerekir (Karaduman, 2013: 17).

2.3.2. İşyerinde Yalnızlığın Boyutları

Peplau ve Perlman'a göre yalnızlık, bireyin var olan sosyal ilişkileri ile arzuladığı sosyal ilişkileri arasındaki farklılık sonucu yaşanılan hoş olmayan bir duygu durumudur (Peplau ve Perlman, 1984: 46). Kişilerin değişik gereksinimlerini gideren bireysel ilişkilerinin varlığıyla alakalı yalnızlık, sosyal ve duygusal yalnızlık olarak iki kategoriye ayrılabilir (Weiss, 1973: 38-52). Yalnızlık olgusunun bireylerin üzerinde önemli bir etkisi olması nedeniyle üzerinde oldukça fazla araştırmalar yapılmış ve her boyutunu ele alan tanımlar ortaya konulmuştur. Bu tanımların birbiriyle ortak oldukları noktalar mevcuttur. Bunlardan ilki yalnızlığın niceliksel değil, genellikle niteliksel olduğudur. İkinci ortak nokta ise yalnızlığın öznel bir boyut taşıdığıdır. Üçüncüsü ise yalnızlığın istenmeyen, kaçınılmaya çalışılan, rahatsız edici, öfke, üzüntü gibi durumlarla ilişkili bir durum olduğudur (Karaduman, 2013: 17).

2.3.2.1. Sosyal Arkadaşlık

Bahse konu boyutta çalışan kişinin işyaşamındaki sosyal oluşumlara katılmaması, kendisini çalıştığı yerdeki sosyalliğin bileşimini içerisinde görmemesi durumu vardır. Etrafındaki çalışanlar ile rahat bir şekilde iletişime geçemeyen, partiler ,piknikler yemekler ve davetler gibi sosyal ortamlara girmeyen, mutluluk ve üzüntülerin paylaşıldığı ortamlara dahi ilgili olmayanların arkadaşlığın sosyal boyutunda yalnız yaşamlarının olduğu ifade edilebilir (Weiss 1987: 5-6). Bunun yanında işyaşamında bu boyutta yalnızlığı yaşayan çalışanların iş hayatındaki sorun ve sıkıntılarını ve bireysel düşünceleri ifade etmekte zorluk yaşadıkları, iş yerindeki çalışma aralarında dinlenme vakitlerini birlikte değerlendirecekleri iş arkadaşlarını bulma konusunda zorluk yaşadıkları, bireyin kendisini çalışma ortamındaki arkadaşlarının parçasıymış gibi hissetmediği ifade edilebilir. İşyaşamındaki yalnızlıkla ilgili bu boyut, yani sosyal arkadaşlık boyutu iş hayatındaki ilişkilerin seviyesinin algılanması olarak tanımlanabilir (Doğan, v.d., 2009: 273).

İletişimin yetersiz olması sosyal arkadaşlığın önemli bir faktörüdür. Çünkü çalışanlar, hep birlikte yaşamakta ve düşünce ortaya koymaktadırlar. Bu fikirlerin istenilen etkinliği ve faydayı sağlayabilmesi ise, çoğunlukla çalışanlara tam ve sorunsuz iletişim imkanlarının ortaya konmasıyla mümkündür. Böylece yüksek seviyede bilgi ile desteklenmiş çalışanlar, kendi düşüncelerini ortaya koyabildikleri oranda yalnızlıktan uzaklaşır başta şahıslarına olmak üzere tüm çalışan bireylerde güvenleri artabilecektir. İletişimin olumlu olması, çalışanların doğru zaman içerisinde olumlu ilişkileri kurmasını sağlayıp çalışanların birbirlerini tanıyarak ve güven duymalarını sağlayabilir (Asunakutlu, 2002: 7).

Sosyal yalnızlık durumu hakkında araştırmalarıyla tanınan Weis, Vincenzi ve Grabosky'e göre her kişi için gerekli altı tür de ilişki durumu vardır. Bu durumlardan birinin yokluğu, sosyal yalnızlığa sebep olabilir. Bunlar, bağlanma, sosyal bütünleşme, takdir edilme, güvenilir dostluklar, himaye etme, himaye edilme ve rehberliktir (Turan ve Şişman, 2004: 120). Bir başka araştırmada ise yalnızlığın sosyal boyutu, kişiler arasındaki sosyaletkileşimlerin olmaması ya da kişinin şahsını kabullenecek bir grubun

içerisinde yer alamamasıdır. Bu şekildeki yalnızlığın içerisindeki kişilerde can sıkıntısı, çevresindeki insanlar tarafından reddedilme duygusuna kapılma ve diğer insanlara karşı aykırılışma halleri görülmektedir. Kişiler, sosyal etkileşim içinde bulduklarında ya da grupla birlikte ortak şeyler (futbol maçı yapmak v.b.) paylaştıkları zaman bu duygu ve düşüncelerden kurtulabilmektedirler (Şişman ve Turan, 2004: 159-160).

2.3.2.2. Duygusal Yoksunluk

Duygusal yoksunluk alt boyutu iş yerindeki ilişkilerin duygusal niteliğinin algılanması olarak tanımlanmaktadır (Kaplan, 2011: 34). Duygusal yoksunluk, doğal durumlarda beklenen duyguların karşılığının bulunmaması neticesinde yakın ve şahsi ilişkilerinden yoksunluk duyanlara kullanılır (Peplau, v.d., 1982:8-12). Weiss duygusal yalnızlığı kişisel ilişki eksikliği olarak açıklamış ve sosyal bağ eksikliği veya bir topluluğa ait olma eksikliği olarak gördüğü sosyal yalnızlıktan ayrı tutmuştur. Duygusal yalnızlığın sosyal soyutlanmadan daha acı bir yalnızlık şekli olduğuna dikkat çekmiştir (Demir, 1990: 24). Kişilerarasındaki engel ve iletişimsizlikler sebebiyle, kişinin diğer bireyleri tehditmiş gibi görerek, düzeyi yüksek kaygı durumu hissetmesi ve çevresinden uzaklaşmaya başlaması duygusal yoksunluğun ifadesidir (Yalom, 2001, Akt: Karakurt, 2011: 27).

İş yaşamında yalnızlığın boyutlarından bir diğeri olan duygusal yoksunluk, sosyal yalnızlığın tersine, çalışanın iş arkadaşlarıyla olan ilişkilerinin niteliksel boyutunu ele almaktadır. Bu noktada nitelikten bahsettiğimiz durum kişinin ilişkilerine dair elde ettiği duygular ve düşüncelerdir. Duygusal yalnızlık yaşanmasının birçok nedeni bulunmaktadır. Bununla beraber temelinde aileye, arkadaşlara ve ilişkilere yetersiz bağlanmadan kaynaklanmaktadır (Bozkurt, 2008, Akt: Karaduman, 2013: 18).

Duygusal yoksunluğun kökeni erken yaşlarda ebeveynlerin yeterli ilgi göstermemesi ve dikkat etmemesi gibi etmenlere dayanır. Dolayısıyla bu gibi etmenler, iş hayatındaki duygusal yoksunluk durumunu etkilemektedir. İş hayatında karşımıza çıkabilen bu durum çalışan bireyin şahsını diğerlerine kapatarak, düşünce ve duygularını paylaşmaması, iş ortamındaki diğer çalışanların kendisini anlayamayacağını birey

trafından düşünülmesi şeklinde tanımlanabilmektedir. Bununla birlikte iş ortamında kendisini mutsuz ve rahatsız olduğunu düşünen, bulunduğu ortamda kendini boşlukta hisseden ve kaygılı olan, diğer çalışanlarla yakınlık kurmada sorun yaşayan bireylerin çalışma hayatında duygusal yoksunluğu deneyimledikleri söylenebilmektedir. Çalışma hayatında bu durumu yaşayanlar, diğer çalışanlarla kendisinin mesafeli olup, kendisini dışlanmış hissettiği ve boşluk içerisinde oldukları izlenimini verirler (Wright, 2005: 75-76).

Bir başka araştırma ise, kişiler arasında yakın, samimi ve duygusal ilişkilerin yokluğunu ifade etmektedir. Duygusal yoksunluk, bir yönden ölüm ve travma gibi bazı önemli olaylar sonucu yakın ilişkilerin ortadan kalkma durumunu ifade eder. Bu şekildeki bir yalnızlık probleminin çözülmesini sağlamak, önceden var olmuş olan yakın ilişkilere benzeyen ilişkilerin kurulmasıyla sağlanabilir (Weis, 1973: 41-42).

İş yerindeki yalnızlığın duygusal yoksunluk boyutunda iş görenin kişisel özellikleri de göz önünde bulundurulmalıdır. Çünkü çalışanlar bir takım davranış kalıplarını sadece iş dışında değil iş yerinde de göstermek isteyeceklerdir. Çalışanların gösterdikleri davranışlar kimi zaman iş yeri ortamında olumlu karşılanırken bazen de çalışanın bu davranışı arkadaşları tarafından eleştirilecektir. Örneğin nezaket, saygı ve uyum değerlerinin baskın olduğu bir kurumda, agresif veya ataklık değeri yüksek olan bir personel örgüte uyum sağlamayabilir (Yaman, 2001, Akt: Kaplan, 2011: 35).

Kişinin nevrotik bozuklukları, kişilerle arasındaki iletişimsizlikler, engellemeler, kişinin çevresinde bulunan diğer bireyleri tehditmiş gibi görerek, düzeyi yüksek bir kaygı durumu ve çevreden uzaklaşma gibi özelliklerin çalışan bireylerde ve iş yerinde ortaya çıkması sonucu duygusal yoksunluk yaşanabilir. İş yerinde karşımıza çıkabilen bu durum bireyin kendisini öbür çalışanlardan uzak tutması, düşünce ve duygularını diğerleriyle paylaşabilmekten kaçınmasıdır (Karakurt, 2012: 27). Bununla birlikte yalnızlıkla ilgili yaşayantısı olanlar vakit geçtikçe kendilerinde zayıflık, sahihsizlik ayrıca arkadaşsızlık hissetmeye başladıklarından çevrelerinden uzaklaşmaya başlarlar. Bahse konu durumlardaki insanlar, hayata ve çevresine vefasızlık ve güvenilir olmayan gözüyle bakarken diğer taraftan çevresine mesafe koyarak, umursamazlık içinde ve

acıma hissinden uzak davranabilirler (Yaşar, 2007: 249). Bunun gibi olumsuz yaşam deneyimleri ve önyargılar bireyin duygusal yoksunluk duygularını yoğun olarak yaşamasına sebep olacağından etkili bir durum tespiti yapılması ve çözüm bulunması adına gerekli çalışmaların yapılması en etkili davranış olacaktır.

2.3.3. İş Yerinde Yalnızlığı Etkileyen Faktörler

Anneyle bebeği arasında yaşanan hayatın başlanıç zamanlarındaki ilişkilerin yankıları daha sonra kurulmuş olan ilişkiler içerisinde yakalanır. Annesiyle bebeğinin aralarındaki bağlanma durumlarını araştıran Bowlby tarafından ifade edilen (1969, Akt: Kunt, 2011, (Çevirimiçi), 13.01.2014) bağlanma teorisiyle, çalışma ortamındaki ilişkiler de anlaşılabilir. Yetişkin olanların bağlanmasını iki esas altında tasvir edebiliriz. Bunlarda bağlanmayla ilgili kaygılar ve bağlanmaktan kaçınma şeklindedir. Yüksek seviyede aşırılıkla bağlanmayla ilgili kaygı durumu yaşayanlar, reddedilerek ve terk edilip bırakılmaktan korku duyarlar ve kendileriyle ilişkili olumsuzluk içeren içtasarımları bulunur. Bağlanma durumundan kaçınanlar, yakın olmaktan ve bağlanmış olmaktan korkup, diğerleriyle alakalı olumsuzluk içeren içsel tasarımlar geliştirirler. Çalışma hayatında bağlanmayla ilgili kaygı ve kaçınmayla ilgili davranışları üst seviyede ortaya koyan çalışanların, sosyalleşmelerin de azalma ve yalnızlıklarında fazlaşma temayülü gösterebilmeleri beklenebilir (Kunt, 2011, (Çevirimiçi) 13.01.2014).

Yalnızlıkla ilgili yapılan çalışmalarda çeşitli değişkenlerin bireylerdeki yalnızlık duygusunu etkilediği bilinmektedir. Cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, kıdem, aylık gelir durumu ve yerleşim yeri gibi değişkenlerin bireylerde yaşanan yalnızlığı etkilediği yapılan araştırmalarda ortaya konmuştur. Bu ve bunun gibi bazı değişkenlerin sadece genel yalnızlıkta değil, iş yerinde yaşanan yalnızlıkta da etkili olduğu düşünülmektedir (Kaplan, 2011: 36). Çalışanın kişilik özelliklerinden dolayı kendisine olan öz saygının düşük olması, çevresiyle iletişiminin zayıf olması, düşük benlik algısının olması nedeniyle kendisini işyerinde yalnız hissedebilmektedir (Karaduman, 2013: 20).

Yüksek stres düzeyi iş yerinde yalnızlığı etkileyen faktörler arasındadır. Yüksek stres düzeyi olan ve rekabete dayalı çalışma prensibini benimseyen iş yerlerinde çalışanların iş yerinde yalnızlık düzeylerinin daha yüksek olduğu yapılan araştırmalarda ortaya konan bulgulardandır. Rekabete dayalı çalışma ortamlarında problemleri çözmek ve başarıyı yakalamak için çalışanların ve şirketlerin zayıf noktalarının ortaya çıkma korkusuyla engellemelerle karşılaşabileceği ifade edilmektedir (Cooper, 1981, Akt: Kaplan, 2011: 38). Rekabet ortamına dayalı çalışma prensibinin sosyal kurumlarda yalnızlığı artırabileceği ifade edilmiştir (Peplau, v.d., 1982: 10-12). İş adamlarının örgüt içinde ve dışında rekabetten uzak, güvenilir ve gerçek bir arkadaşlığı arzuladıklarını belirtmiştir (Seidenberg, 1980, Akt: Kaplan, 2011: 37).

Organizasyonların yapısından ortaya çıkan birtakım etkenler çalışanların, çalışma ortamlarında yalnızlığı hissetmelerine neden olabilir. Örneğin; sosyalyönden desteğin az olması, işle alakalı tanımlamaların, kurumdaki değer yargılarında ve kuruma bağlılıktaki zayıflıktır (Kunt, 2011, (Çevirimiçi), 13.01.2014). İş yerinde yalnızlığı etkileyen sosyal destek, üst düzey yöneticiler ve tutumları ile kullanılan stratejiler ayrı ayrı değerlendirilmelidir.

Araştırmaların sonucu, yöneticilerinden ve diğer çalışanlardan sosyal manada destekler alanların, depresyon, duygusal tükenmişlik ile sağlık şikayetleri gibi durumlardan korunabildiğini göstermektedir. Diğer taraftan, çalışma ortamında sosyal destek azlığı çalışanın yalnızlığını arttırması genellikle karşımıza çıkabilen bir neticedir (Kunt, 2011, (Çevirimiçi), 13.01.2014). Bununla birlikte çalışma ortamının uyumlu ve destekleyici olması ve yüksek iş tatmininin iş yerinde yaşanan yalnızlığı azalttığı raporlanmıştır (Kaplan, 2011: 39).

Üst düzey yönetici konumunda bulunan kişilerin ve küçükölçekteki işletmeleri işletenlerin konumlarından dolayı yalnızlıkla ilgili durumlarıyla alakalı yapılan araştırmaların neticeleri farklı veriler içermektedir. Araştırmaların bazıları, yöneticilerin çoğu çalışanların hayatlarıyla ilgili kararlar alabilirken, etraflarında fikirlerini ve desteklerini esirgemeyecek kişilerin azlığının işten kaynaklanan yükleri ve gerginlikleri arttırarak yalnızlıkla ilgili hislerde yükselme meydana geldiğini

göstermektedir (Kunt, 2011, (Çevirimiçi), 13.01.2014). Çorapçioğlu (1998, Akt: Kaplan, 2011: 36) eğitim seviyesinin düşüklüğünün ve yapılan işin niteliğinin yalnızlık üzerinde etkili olduğunu belirtmekte ve üst düzeydeki bireylerin astlarına göre daha az yalnızlık çektiklerini ifade etmektedir. Fakat Wright (2005, Akt: Kaplan, 2011: 36), örgütün hiyerarşik yapısı içinde CEO'lar ve üst düzey yöneticilerin daha fazla yalnızlık yaşadıklarını savunmaktadır. Bunun sebebini ise üst düzey yöneticilerin yanlarında çalışan muadilleri olmamasına, örgütün tepesinde alta göre daha az sayıda insanın bulunmasına bağlamaktadır. Müdürlerin ve üst düzey yöneticilerin astlarıyla veya müşterileriyle aralarındaki profesyonel mesafeyi korumak için kendilerini yalnızlığa ittikleri düşünülebilir. Yalom (1998, Akt: Kaplan, 2011: 36)'a göre de birçok üst kademe yönetici kendi duygularını açık şekilde ifade edemez veya açıklayamaz, kendilerini açık bir şekilde ortaya koymaktan sakınırlar. Üst düzey yöneticilerin etkili becerilerine, niteliklerine ve kişisel başarılarına rağmen bazı kabullenmeleri onları güvensizlik duygusuna iter. Bu kabullenmeler taraflı davranma izlenimi verme, iş yerinde yanlı davranma çekincesi ve çalışanların gözünde hile-sahtekârlık yapma korkusu olarak sıralanabilir. Kısaca, bireyin yalnızca kurum içerisindeki konumunun bireyin işyaşamındaki rollerinin yalnızlıkla ilgili değerlendirmelerde bulunmak için yeterlilik taşıyamayacağını düşünmek mümkündür. Kunt, 2011, (Çevirimiçi), 13.01.2014). Reinking ve Bell (1991, Akt: Karaduman, 2013: 21), kişinin kariyer durumunun ve iletişim yeteneğinin, iş yerindeki yalnızlığını nasıl etkilediğini belirlemek amacıyla bir araştırma yapmıştır. Bu araştırma neticesinde örgütün alt kademelerinde çalışanların daha fazla yalnızlık yaşadıklarını ortaya koymuşlardır.

Yöneticiler tarafından kullanılan olumsuz stratejiler iş yerinde yaşanan yalnızlıkla doğru orantılıdır. Kunt (2011, (Çevirimiçi), 13.01.2014)'a göre işyaşamında, çalışma adına takım ruhu oluşturulamaması, korku durumunu yukarı taşıyan yöntemlere başvurulması çalışan bireylerin diğer bireylerle etkileşim içerisine girme durumunu engelleyerek çalışma ortamında ortaya çıkan yalnızlığın artışına sebebiyet verebilir. Çalışma hayatında yalnızlık olgusunun meydana gelmesiyle ilgili kişisel özellikler etkin olmakla birlikte, organizasyondan kaynaklı faktörler de oldukça etkilidir. Konuya bu iki açıdan ya da tek açıdan yaklaşan çalışmalar bulunmaktadır. Ancak önceki çalışmalarda kişisel

özelliklerin üzerine fazla yoğunlaşırken, organizasyondan kaynaklı faktörleri göz ardı eden çalışmalar olmuştur (Erdil ve Ertosun, 2012: 520-521).

İş yerindeki çalışan sayısı iş yerinde yaşanan yalnızlık üzerinde etkin olabilir. Gumbert ve Body (1984, Akt: Kaplan, 2011: 38) tarafından yürütülen araştırmada 249 küçük işletme sahibiyle görüşme yapılmış, küçük işletme sahiplerinin kendilerini sık sık yalnız hissettikleri belirlenmiştir. Bu araştırmada kendilerini en fazla yalnız hissedenlerin bir şirket ortamından küçük bir işletme ortamına geçmeler olduğu vurgulanmıştır. Bu durum iş yerindeki çalışan sayısının iş yerinde yaşanan yalnızlığı etkilediği şeklinde yorumlanabilir.

Bell, Roloff, Van Camp ve Karol (1990, Akt: Kaplan, 2011: 39) tarafından yapılan araştırmada, iş yerinde başarılı olan bireylerle kendilerini daha az başarılı bulan bireyler arasında yaşadıkları yalnızlık yönünden, örgütsel bağlılıkla yalnızlık arasında negatif korelasyon bulunmuştur. Bu korelasyon örgütsel bağlılık, haftalık çalışma saati, iş tatmini, yaş, eğitim seviyesi ve gelir düzeyi kontrol altına alındıktan sonra bile varlığını sürdürmüştür. Cinsiyet ve medeni durum değişkenlerinin iş yerinde yaşanan yalnızlığı etkilemediği, iş yerinde yaşanan yalnızlıkta baskıcı çalışma ortamı ve uzun mesai sürelerinin daha etkili olduğu belirtilmiştir. Bununla birlikte çalışma ortamının uyumlu ve destekleyici olması ve yüksek iş tatmini iş yerinde yaşanan yalnızlığı azalttığı raporlanmıştır.

Yalnızlık insan hayatının bir parçası olarak kabul edilmelidir. Bu kavram, sebepler ve bireylerdeki tezahürleri bakımından farklılık gösterebilir. Bununla birlikte yalnızlık kavramı başka tanımlamalarla kolaylıkla karıştırılabilen tanımı zor olan bir konudur. Nitekim yalnızlık sebep ve sonuç açısından aynı kaynaktan doğabilir. Bir başka ifadeyle yalnızlığın nedenleri ve etkileri aynı olabilir (Şişman ve Turan, 2004: 155-179). Tüm bu çalışmalar değerlendirildiğinde işyerinde oluşabilecek yalnızlığa sebep olarak farklı etkenler vardır. Bunlardan herhangi birini temel sebep olarak kabul etmek bilimsel yaklaşımdan uzak olacaktır. Yapılan tüm bu araştırmalara rağmen iş yerinde yaşanan yalnızlığın yeterli ölçüde tartışılıp incelendiğini söyleyemeyiz. Bunun sebebini de yalnızlığın içinde bulabiliriz. Paylaşılmayan bir duygu olması ve düşüncelerini

paylaşamayan insanlara ait olması kavramın tam olarak anlaşılmasını güçleştirmektedir. Yaşanan yalnızlığın sebeplerini tespit etmeye çalışırken çalışanların kişilik özelliklerini, işyeri ortamı ile ilgili görüş ve algılarının ve bireylerin işyeri sisteminde buldukları konunun etkileşim ve iletişimde etkili olduğu gözden kaçırılmamalıdır.

2.3.4. İş Yerinde Yalnızlığın Sonuçları

Rokach'a (2000: 629-642) göre; yalnızlık inkâr edildiğinde, bastırıldığında, görmezden gelindiğinde ve tehlikeleri küçümsendiğinde bireyleri olumsuz etkileyerek insan yaşamına zarar vermekte, insanın enerjisini etkisiz bırakarak zarar verici ve yıkıcı faaliyetlere sevk etmektedir. Rokach'a göre yalnızlığın etkileri şu şekilde sıralanmaktadır:

- 1) Yalnızlık, insanları diğer insanlardan uzaklaştırarak, sıkı dostlukların kurulmasını engellemektedir.
- 2) Yalnızlık duygusuna kapılan insanlar, genellikle diğer insanlarla iyi ilişkiler kuramamakta ve kurdukları ilişkileri de aynı seviyede tutamamaktadırlar. Çevresindeki insanları kıskanarak sahip oldukları ilişkilerin zedelenmesine neden olabilmektedirler. Bir yandan da sevgiye ihtiyaç duyan yalnız insanlar, onu bir kez bulduklarında, bu sevgiyi yitirmemek için çaba sarf etmektedirler.
- 3) Yalnızlık dikkati başka yöne sevk ederek enerjinin ve yaratıcılığın olumlu yönde kullanılmasını engellemekte ve kişiye psikolojik açıdan zarar vermektedir.
- 4) Yalnızlık duygusu, başa çıkılmadıkça insan yaşamının belirleyicisi ve kuralı haline gelen bir güce dönüşebilmektedir.
- 5) Yalnızlık duygusuna kapılan insanlar, işlevsel olmayan bir düşünce sistemi geliştirerek yaşamları ile ilgili erken ve yanlış kararlar verebilmekte, evliliğe hazır bulunmadıkları halde hiç düşünmeden vaktinden önce evlilik kararı alarak evliliğin sorumluluğunu üstlenmeyebilmektedirler. Hatta yalnız insanlar hem

harcinsleri hem de karşı cinsle olan ilişkilerinde onlardan bağımsız davranarak insanlık dışı bir tutum sergileyebilmektedirler. Yalnızlık sadece bireyin sosyal yaşantısını değil özel yaşamını, cinsel hayatını da etkilemektedir.

- 6) Yalnızlık, yüzleşilmediği ve etkili bir şekilde başa çıkılmadığı takdirde hassas ve katı insanlar yaratmaktadır.
- 7) Yalnızlık geride duygusal izler bırakan, acı verici bir duygudur (Rokach, 2000: 635).

İnsanların günlük yaşantılarının büyük bir kısmı işte çalışarak geçmektedir. Ortalama olarak insanın günlük yaşama süresinin 1/3'ü iş yerinde geçmektedir. Bu yüzden bireyin işinden duyduğu memnuniyet ile çalıştığı ortamda mutlu olması bireyin diğer yaşam alanlarına da etkide bulunmaktadır (Barlı, 2008: 343). Bu bağlamda yalnızca ekonomik durumunu değil psikolojik durumunu da etkileyen çalışma hayatında işinden beklenti ve isteklerini tatmin eden birey daha mutlu olabilmektedir (Bakan ve Büyükbeşe, 2004:6). Tek başına çalışan, çalışma arkadaşlarıyla iletişime geçemeyen çalışanlar, kendilerini sosyallyalnızlığa ittikleri için işlerinden hoşnut olamamakta ve işlerindeki tatminsizliği artmaktadır (Keleş, 2006: 38, Akt: Parsak, 2010: 41). İşyerindeki yalnızlığın sonuçları düşünüldüğünde üretim ve çalışmadaki verimliliğin ve iş doyumunu seviyesinin düşmesi beklentisi vardır. İş yaşamında yaşanan yalnızlığın neticesinde performansı yeterli seviyede gösteremeyenlerin kendilerini başarısız ve yetersiz hissetmeleri çalışanların iş doyumunda azalmaya sebebiyet verecektir (Kaplan, 2011: 40). Çalışanın iş doyumunun azalması ise büyük verimlilik kaybına neden olmaktadır. Verimlilik kaybının olması hem çalışan için hem de işyeri için istenmeyen durumdur. Bu kayıpların önlenmesi adına yalnızlık duygusunun yaşanmasının engellenmesi gerekmektedir (Karaduman, 2013: 22).

Yılmaz (2009, Akt: Kaplan, 2011: 40) tarafından okullardaki idarecilerin yaşam doyumunu düzeyleriyle yalnızlıkla ilgili duygularının karşılaştırmasında tersyönde ilişkiler olduğu belirtilmiştir. Şahin (2005 Akt: Kaplan, 2011: 40) ise çalışanın kendisini bir gruba ait hissetmediğinde yalnızlık duygularının yoğunlaşacağını ve iş veriminin

düşebileceğini belirtmektedir. Bunun sonucunda kişinin kendisine, iş çevresi ile olan ilişkisine zarar geldiği gibi iş yerinde yalnızlık çeken kişi ya da kişilerle yardımlaşma ve destek olmadığından dolayı iş gücü verimliliğine ve üretim performansına da zararı olmaktadır.

Çalışma ortamında görülen duygusal yoksunluklar, bireyin kendisini diğerlerinden uzak tutması, düşünce ve duygularını diğer çalışanlara anlatmaktan uzak durması, düşüncelerini ifade etmeye çekinmesi, çalışma arkadaşlarının böylesi bir durumda kendisini anlamayacağı korkusuna kapılmasıdır. Bu tip bir durumla karşı karşıya gelen bireyler kendilerini duygusal bir boşluk içerisinde hissetmektedirler. Bu durum hem kendisinin verimini etkileyecek hem de iş yerindeki huzuru azaltacak ve kendisini güvende hissetmesine engel olacaktır (Kaplan, 2011: 34).

Yalnızlık hissini yoğun olarak yaşayan kişilerde ruhsal açıdan bakıldığında ise bu duygunun sürekli olması durumunda kişide anksiyete ve özgüven azlığı oluşur, gerginlik ve öfke ile sosyal izolasyona yol açar. Kişide zamanla depresyon ve kalıcı özgüven azlığı ortaya çıkar (Karakurt, 2012: 22). Aynı zamanda iş yerinde yalnızlık durumu yalnızlık durumuna bağlı olarak alkolizm (Akerlind ve Hornquist, 1992: 411), depresyon ile ilgili belirtiler (Shaver ve Brennan, 1992: 541), uyku bozukluğu (Hawkley, v.d., 2003: 116) ve intihar girişimi (Wenz, 1977: 809) gibi sorunlara da yol açabilmektedir. Daha da önemlisi intihar riskinin artmasıdır. İlaçla intihar girişiminde bulunan hastalarla yapılan çalışmada intihara yol açan sebepler arasında partneriyle sorun yaşama ilk sırada yer alırken ikinci sıklıkta yalnızlık hissi gösterilmiştir. İntihar girişiminin katlanılamaz durumdan kaçmak, kontrolünü yitirmek, sevdiği kişiye onu ne kadar sevdiğini göstermek ya da yardım çığlığı atmak amacıyla olduğu görülmüştür (Akt: Karakurt, 2012: 22).

İş yerinde yaşanan yalnızlığın diğer bir sonucu da çalışanların konsantrasyonunun olumsuz yönde etkilenmesidir. Kendi kişisel kariyer planını uygulama isteğinde bulunan bir çalışan, olası bir yalnızlık durumunda bu heves ve isteği kaybedecek ve rutin bir şekilde isteksiz çalışmaya başlayacaktır. Aynı zamanda grup çalışması sırasında da yalnızlık yaşayan çalışanlar, diğer grup üyelerini de etkileyecek ve

başarısızlığa neden olabilecektir (Karaduman, 2013: 22). Bu sonuçların yanında ayrıca iş yerinde yalnızlık yaşayan bireylerin deneyimlerini paylaşacak, fikirlerini araştırarak ve danışacak meslektaş eksikliğinden yakındıkları, işleriyle ilgili kaygılarını paylaşabilecek güvenlerinin olmadığını belirtmişlerdir (Gumbert ve Body, 1984: 35).

2.3.5. İş Yerinde Yalnızlıkla İlgili Çözüm Yolları

İş yerinde yalnızlığı etkileyen aynı faktörün bazı araştırmalarda etkili, bazı araştırmalarda da etkili olmadığı yönünde sonuçlar alınsa da, iş yerinde yaşanan yalnızlık neticesinde farklı farklı derecelerde sonuçlara ulaşılsa da, iş yerinde yaşanan yalnızlık aynı değişkenlerde bireyden bireye, çalışanın yalnızlık içerisinde bulunmuşluğunun çokluğu ya da azlığına göre ve çalışanın iş yerindeki mevkisine, eğitim durumuna göre değişse de neticesi itibarıyla iş yerinde yalnızlık verimlilik, motivasyon, iş ortamındaki ve iş ortamı dışındaki yaşam kalitesi ve iş içerisinde ve dışarısındaki ilişkiler açısından tespit, teşhis ve çözüm bulunması gereken bir durumdur. Tüm bu açılardan mücadele yöntemlerinin bulunması gereken bir durumdur.

İş yaşamında yalnızlıkla mücadele yöntemlerinin başında insan ilişkilerini devreye sokmak gelmektedir (Karaduman, 2013: 23). Örgütün çalışmasını gerçekleştirecek samimi ilişkiler oluşturmak, çalışan bireylere bağlıdır (Wright, 1985, Akt: Kaplan, 2011: 45). Bu ilişkilerin sağlıklı ve düzgün olması adına kullanılması gereken araç iletişimdir. İş yeri içerisindeki sağlam iletişim ağı ve onu destekleyen unsurlar, çalışanların sürekli etkileşim içerisinde olmalarına ve sağlıklı ilişkiler kurarak yalnızlık duygusu yaşamalarına engel olacaktır. Aynı zamanda bu iletişimin sağlıklı hale gelmesi adına bahsettiğimiz unsurlara zaman zaman düzenlenen piknik, yemek, tören, kutlama gibi sosyal faaliyetlerin eklenmesi yapılması gereken işlerin başında gelmektedir (Karaduman, 2013: 23). Fine (1986, Akt: Kaplan, 2011: 45), örgütsel kültürle örgütsel samimiyet arasındaki ilişkiyi göz önüne almış ve birlikte çalışanlar arasındaki kişiler arası ilişkiyi artıran birkaç faktörü belirlemiştir. Bu faktörler mizah, törenler ve kutlamalar, iş dışında paylaşılan faaliyetler ve ortak görevlerdir.

Çalışmaya odaklaşmayı ve iş yaşamının devamını negatif şekilde etkileyebilen bedensel rahatsızlıklar (beldeki-boyundaki, baştaki ağrı), uykusuz olmak, aşırı alkol kullanma, kaygılı olma ve motivasyonsuzluk v.b. şikayetler araştırılması gereken duyguları işaret eder. Dolayısıyla, çalışma ortamında sosyall ya da duygusal açıdan yalnızlığı hissedenlerin, gerginlikleri bedeni yollar kullanarak dışarıya vurmaktan ziyade, bu gerginlikleri konuşarak ve uzman kişilerle görüşmelerini önererek gerginlikleri çözüme kavuşturmaları isteklendirilmelidir. Bununla birlikte, çalışanların birbirleriyle olan ilişkilerini düzelterek, etkileşimlerini arttırmak için “çatışma çözme becerileri” ve “iletişim becerileri” v.b. eğitim faaliyetleri yapılabilir (Kunt, 2011, (Çevirimiçi), 13.01.2014).

Bazı iş ortamlarında, çalışanlar arasında iş birliği, arkadaşlık ve sosyal uyum söz konusu iken bazı iş yerlerinde bireycilik, güvensizlik ve rekabetçilik özendirilebilir. Bu iki iş yerinde kişiler arası ilişkilerin aynı nitelikte olması beklenemez. Bu nedenle, iş yerinde olumlu değerlerin desteklendiğinde, örgüt içinde yaşanan ilişkilerin kalitesinin artırması beklenir. İş yerinde kaliteli ve doyurucu ilişkilere sahip çalışanların iş yerinde daha az yalnızlık yaşayacakları düşünülebilir. İş yeri ortamının ve örgütsel iklimin işte yaşanan kişiler arası ilişkinin niteliğini etkileme potansiyeli vardır (Kaplan, 2011: 45).

İş yerinde yalnızlık ve sosyal destek arasındaki ilişkinin incelendiği bir çalışmada farklı mesleklerden 362 çalışan hakkında, çalışan bireylerin istek durumu, işyerindeki gerginlik durumları, şef ve danışman konumundakilerden işe dayalı destek değişkenlerinin yalnızlıkla arasındaki bağ araştırılmıştır. Bulgulara göre, negatifyönlü duygu duygusal ortam ve sosyal destek azlığı yalnızlığı olumsuz etkilemektedir. Sosyal destek düzeyi yüksek olan işortamlarında bulunan bireylerin sosyal ve psikolojik olarak iyibir durumda olmaları yüksek, yalnızlık düzeyleri düşük olarak belirtilmiştir (Wright, 2005: 178-197).

Birey için iş yerinde diğer çalışanlar ve yöneticiler tarafından sağlanan sosyal desteğin yalnızlığa etkisi küçümsenemez. Yeterli düzeyde sosyal desteğe sahip çalışanın iş doyumunu artacak, başarı duygusu yükselecek, işle ilgili problemlerini paylaşabilecek ve örgüte karşı beslediği yüksek güven duygusu sebebiyle kendini örgütün bir parçası

olarak görecektir. Bu olumlu değerlere sahip bireyin direkt veya dolaylı olarak iş yerinde yalnızlık düzeyinin azalması beklenen bir sonuçtur. Bununla birlikte bir birey yüksek kaliteli ilişkiler geliştirmeye pek fazla değer vermezse sosyal destek o bireyin işteki yalnızlığını etkilemeyebilir (Kaplan, 2011: 47).

İş yeri arkadaşlığının insanların işlerini yapmalarına yardım eden destek ve bilgiyi artırmak suretiyle iş yeri stresini azalttığı, iletişimlerde biçimsel ve biçimsel olmayan yatay ve dikey etkileşimleri desteklemek suretiyle iletişimi artırdığı, çalışanların ve yöneticilerin görevlerini başarmalarına yardım ettiği ve örgütsel değişikliği kabul etme sürecine destek olduğu belirtilmektedir. İş yeri arkadaşlıkları aynı zamanda işi daha sevebilir hale getirebilir ve bireysel yaratıcılığı artırabilir (Yager, 1997, Akt: Kaplan, 2011: 47).

Örgüt içinde birlikte çalışan benzer seviyelerdeki iki kişi arasındaki işe dayalı arkadaşlık, birisinin yönetim seviyesinde bir terfi almasıyla gerilmiş olabilir. Araştırmalar, genellikle statü yönünden eşdeğerliğe dayandığı zaman, iş yerinde arkadaşlığın geliştirilmesinin daha kolay olduğunu göstermektedir. Ast-üst arkadaşlıklarında, iş yerinde yaşanabilecek çeşitli gerilim ve gerginlikler arkadaşlığa yansıtılabileceği için bu tür arkadaşlıkların sürdürülebilmesi diğerine göre daha zordur. Akran akrana ve eşdeğer statülü ilişkiler, daha dengeli bir arkadaşlığı destekleme eğilimindedir (Fine, 1986, Akt: Kaplan, 2011: 48).

İş yerinde yalnızlığı azaltıcı araçların bir diğeri çalışanın motivasyonunu arttırmaya yönelik uygulamalar yapılmasıdır. Motivasyonu artan bir çalışan, işyerinde yaşadığı zorluklar karşısında direncini koruyacak ve yalnızlık duygusuna kapılması zorlaşacaktır. Bu nedenle motivasyon araçlarının da etkili kullanılması gereklidir (Karaduman, 2013: 24).

Berman, West ve Ritcher (2002 Akt: Kaplan, 2011: 48) tarafından yöneticilerin iş yerindeki arkadaşlıkları algılamasıyla ilgili çalışmalarında ankete katılan 222 yöneticinin çoğunluğunun iş yeri arkadaşlıklarına yönelik pozitif bir yönelim sergiledikleri tespit edilmiştir. Aynı çalışmada yöneticiler, genellikle iş yeri

arkadaşlığının iş yeri atmosferini iyileştirdiğini, iletişimi artırdığını, karşılıklı destek sağladığını ve çalışanlara işlerini yaptırmaya yardım ettiğini belirtmişlerdir. Aynı zamanda iş yeri arkadaşlığının ast-üst ilişkilerini iyileştirmesi, çalışanların verimliliğinin artırması, iş yerinde daha az stresli ortamlar oluşturması ve çalışanların işe devamsızlığını azaltması gibi çeşitli etkilerine değinmişlerdir.

Yalnızlık insan hayatının her evresinde olduğu gibi iş yaşamında da karşılaşılabilecek bir durumdur. Rahatsız edici bir durum olan iş yaşamında yalnızlık kişinin kendisini, iş ve sosyal çevresini yakından tanıması ve yalnızlık yaşadığı durumlarda bu sosyal çevresini ve iş arkadaşlıklarını en etkili ve verimli biçimde kullanması yaşamış olduğu yalnızlığı yok etmesinde çok önemli bir rol oynayacaktır.

2.4. Konu İle İlgili Yapılan Araştırmalar

2.4.1. İş Yerinde Yalnızlık İle İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Bu araştırmada polislerin iş yaşamında yalnızlık düzeyleri incelendiği halde, yapılan alanyazın taramasında bu konu ile ilgili herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Fakat diğer meslek gruplarının yalnızlık duyguları üzerine bir takım çalışma sonuçlarına rastlanmıştır.

Toplumda yaygın bir durum olmasına karşın, iş yerinde yalnızlık konusu, üzerinde az araştırma yapılan bir konudur. Ancak hem iş ortamını, hem de çalışanın özel hayatını olumsuz etkileyen, oldukça önemli bir konudur (Erdil ve Ertosun, 2012: 518).

Yılmaz ve Altınok (2009: 451-455)' un okul yöneticilerinin yalnızlık ve yaşam doyum düzeylerini incelediği araştırmada İç Anadolu Bölgesinde görev yapan 530 ilköğretim okul müdürünün verdiği cevaplara göre okullardaki idarecilerin yalnızlıkları ve yaşamsal doyumlarında ters yönde ilişkiye rastlanılmıştır.

Güngörmüş (2011: 32) "Hemşirelerin Duygusal Zekâları İle İş Yaşamında Yaşadıkları Yalnızlık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi" adlı araştırmasında hemşirelerin duygusal

zekâları ile iş yaşamında yaşadıkları yalnızlık arasındaki ilişkinin belirlenmeyi amaçlamıştır. Bu amaç doğrultusunda hazırlanan anket Erzurum Bölge Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Atatürk Üniversitesi Aziziye ve Yakutiye Araştırma Hastanelerinde görev yapan 726 hemşire üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda, hemşirelerin duygusal zekâları arttıkça iş yaşamında yalnızlıklarının azaldığı tespit edilmiştir.

Yılmaz (2011: 5070-5075) tarafından iş yerinde yalnızlıkla ilgili öğretmenler üzerinde yapılan bir çalışmada da yalnızlık olgusunu değerler açısından incelenmiştir. Araştırmada, yalnızlık duygusunun duygusal yoksunluk boyutu ile değerlerin başarı (achievement), hayırseverlik (benevolence), stimülasyon (stimulation), kendi kendini yönetme (self direction), evrenselcilik (universalism), gelenek (tradition), uyum (conformity) ve güvenlik (security) boyutları arasında negatif korelasyon bulunmuştur. Hedonizm ve güç (power) boyutları ile herhangi bir ilişki bulunmamıştır. Yaptıkları açıklamada, insanların etik sorumluluklar üstlenen ve buna göre değer yargılarını seçen bilinçli varlıklar olduğunu ve bu seçilen değer yargılarına göre davranış gösterdiğini ve çevresinden bu şekilde davranış gösterilmesinin beklendiğini belirtmişlerdir. Bu yüzden kişilerin sahip olduğu insani değer yargılarının onları çevresi ile daha çok iletişime geçmeye ittiğinden bahsetmişleridir. Ayrıca yüksek insani değer yargısına sahip kişilerin çevresindeki kişiler tarafından iletişime daha çok geçilmek istenirken, düşük değer yargısına sahip kişilerin çevresindeki kişiler tarafından daha az iletişime geçilmek istenebileceği gibi bir durumda bu sonuca neden olabileceğini söylemişlerdir.

Mercan ve diğerlerinin (2012: 220) “İşyeri Yalnızlığı ve Sosyal Fobi Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma” adlı araştırmalarında işyeri yalnızlığın sosyal fobi ile ilişkisini incelemeyi amaçlamışlardır. Bu amaç doğrultusunda Kütahya Dumlupınar Üniversitesinde hazırlanan anket üniversitede çalışanlardan bizzat ulaşılabilmış akademisyenlerden ve idari personellerden oluşmuş 228 kişi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Sonuç olarak; minimal düzeylerde işyerinde yalnızlık ve sosyal fobik davranışlar bulunduğu belirlenmiştir. Korelasyon analizleri neticesinde işyerinde yalnızlık ile sosyal fobilerin minimal seviyede ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

İşyerinde yalnızlık duygusu çalışanın hem işteki verimliliğini hem de çalışanın özel hayatını olumsuz etkileyen bir faktördür (Erdil ve Ertosun, 2012: 505-525). Erdil ve Ertosun (2012: 505-525) çalışmasında, yalnızlık duygusunun pozitif duygular ile olumsuz ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca Ertosun ve Erdil (2012: 470) tarafından 2012’de yapılan araştırmaya göre, yalnızlık hissinin işten ayrılma kararı üzerinde pozitif etkisi bulunmuştur. Bu çalışmalara ek olarak, Yılmaz ve Altınok (2009: 461) tarafından yapılan çalışma da okul yöneticilerinin yalnızlık ve yaşam doyum düzeyleri incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre okullardaki idarecilerin yalnızlıkları ve yaşamsal doyumlarında ters yönde ilişkiye rastlanılmıştır.

Kaplan (2011: 84-97) öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlık duyguları ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki ile öğretmenlerin iş yaşamındaki yalnızlık duygularını bazı değişkenler açısından incelemiştir. 2010-2011 öğretim yılında Konya İli Büyükşehir sınırları içinde görev yapan ilköğretim okullarında çalışan öğretmenler arasından tesadüfi küme örnekleme yoluyla seçilen toplam 405 öğretmenin katıldığı araştırmada öğretmenlerin iş yerindeki yalnızlık düzeylerini belirlemek için İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ), örgütsel güven düzeylerini belirlemek için de Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği (OÖGÖ) kullanılmıştır. Araştırma sonucunda cinsiyet değişkenine göre iş yerinde bayan öğretmenlerin erkek öğretmenlerden daha fazla yalnızlık duygusu yaşadıkları anlaşılmıştır. Yaş değişkenine göre öğretmenlerin 20-25 yaş grubu öğretmenlerin 26-30 yaş grubu öğretmenlere göre iş yaşamında daha fazla yalnızlık duygusu yaşadıkları belirlenmiştir. Medeni durum değişkenine göre bekar öğretmenlerin iş yerinde yaşadıkları yalnızlık düzeylerinin evli öğretmenlere göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir. Eğitim düzeyi değişkenine göre ön lisans eğitim düzeyindeki öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık düzeylerinin lisans ve lisansüstü eğitim düzeyindeki öğretmenlerden anlamlı düzeyde yüksek olduğu anlaşılmıştır. Mesleki kıdem değişkenine göre 11-15 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin, 1-5 yıl ve 6-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden daha fazla iş yaşamında yalnızlık yaşadıkları belirlenmiştir. Aylık gelir değişkenine göre 0-999 TL ve 1000-1499 TL aylık gelir grubundaki öğretmenlerin iş yaşamında, 1500-1999 TL ve 2000 TL ve üstü aylık gelir grubundaki öğretmenlerden daha fazla yalnızlık yaşadıkları anlaşılmıştır. Yerleşim yeri değişkenine göre kasabada görev yapan öğretmenlerin köy,

ilçe ve il merkezinde görev yapan öğretmenlerden daha fazla iş yaşamında yalnızlık yaşadıkları bulgulanmıştır. Branş ve okullardaki öğretmen sayısı değişkenleri açısından öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık puan ortalamalarının anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmıştır.

Karakurt (2012: 60-67) öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlık duyguları ile örgütsel destek düzeyleri arasındaki ilişkiyi ve öğretmenlerin iş yaşamındaki yalnızlık duygularının bazı değişkenler açısından incelemiştir. 2010-2011 Eğitim-Öğretim yılında Konya İli Büyükşehir sınırları içinde görev yapan ilköğretim okullarında çalışan öğretmenler arasından tesadüfi küme örnekleme yoluyla seçilen toplam 493 öğretmenin katıldığı araştırmada öğretmenlerin iş yerindeki yalnızlık düzeylerini belirlemek için İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ), Algılanan örgütsel destek düzeylerini belirlemek için de Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği (AÖDÖ) kullanılmıştır. Bu araştırma sonucunda cinsiyet değişkenine göre iş yerinde kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerden daha fazla yalnızlık duygusu yaşadıkları anlaşılmıştır. Medeni durum değişkenine göre bekar öğretmenlerin iş yerinde yaşadıkları yalnızlık düzeylerinin evli öğretmenlere göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir. Okullardaki Öğretmen sayısı değişkenine göre Öğretmen sayısı fazla olan okullarda görev yapan öğretmenlerin öğretmen sayısı az olan okullara göre daha fazla yalnızlık yaşadıkları tespit edilmiştir. Okul dışında okuldaki öğretmenlerle sosyal etkinlik yapıp yapmama değişkenine göre Okul dışında okuldaki öğretmenlerle birlikte sosyal etkinlik yapmayan öğretmenlerin iş yaşamında daha fazla yalnızlık yaşadıkları tespit edilmiştir. Sendikaya üye olup olmama değişkenine göre herhangi bir sendikaya üye olmayanların, üye olanlara göre daha fazla yalnızlık yaşadıkları tespit edilmiştir. İş alanı ve meslekteki kıdem değişkenleri açısından öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık puan ortalamalarının anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmıştır.

İş yaşamında yalnızlık konusuyla ilgili en güncel çalışma ise Karaduman (2013: 53-64)'ün öğretmenlerin iş yaşamında yaşadıkları duygusal yalnızlık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmayı ve bazı demografik değişkenler açısından analizini yapmayı amaçlayan çalışmadır. Araştırma kapsamında 2012-2013 öğretim yılında Bursa ili Nilüfer, Osmangazi ve Yıldırım ilçelerinde bulunan

ortaöğretim kurumlarında çalışan ve tesadüfi örnekleme yoluyla seçilen toplam 394 öğretmenle görüşülmüştür. Veri toplama aracı olarak anket yöntemi seçilmiştir. Araştırmada İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği ve Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği kullanılmıştır. Yapılmış olan analizler neticesinde öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlık algıları arttıkça, örgütsel vatandaşlık davranışlarının olumsuz etkilendiği ve ters yönde hareket ettiği saptanmıştır.

2.4.2. İş Yerinde Yalnızlık İle İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Yurt dışında yapılan çalışmalara bakıldığında, polislerin iş yaşamında yalnızlık düzeylerini ele alan bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Bell, Roloff, Van Camp ve Karol (1990: 9-23)'un araştırması, iş yerinde yaşanan yalnızlıkta baskıcı çalışma ortamı ve uzun mesai sürelerinin etkili olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, hiyerarşik yapıyı da göz önüne almış ve örgütün daha üst kademelerinde çalışanların örgütün alt kademelerinde çalışanlara göre daha az yalnızlık yaşadıkları belirtilmiştir. İşyerinde yalnızlık olgusu ile kişisel dinamiklere bakan Bell, Roloff, Van Camp ve Karol (1990: 9-23)' un çalışmasına göre cinsiyet ve medeni durum değişkenleri iş yerinde yaşanan yalnızlığı etkilememektedir. Yine bu çalışmaya göre, örgütsel bağlılık ile yalnızlık arasında negatif korelasyon bulunmaktadır. Wright (2005, Akt: Yılmaz, (Çevirimiçi), 12.04.2012)'in çalışmasına göre de yaş, cinsiyet, medeni durum sonucu etkilememektedir. Ayrıca kişinin görev süresinin de bir değişken olarak etkilemediğini bulmuşlardır.

Reinking ve Bell (1991: 358-360)' de çalışmalarında alt kademelerde çalışan kişilerin kişilerarası iletişim becerileri kontrol edildikten sonra dahi daha fazla yalnızlık hissettiklerini ortaya koymuştur. Bu duruma iş hayatındaki başarılarla kişiler arası yakınlıktan daha önem verilmesi durumunun neden olabileceğini belirtmişlerdir.

İş yaşamındaki yalnızlığa ilişkin Chadsey-Rusch, DeStefano, O'Reilly, Gonzalez ve Collet-Klingenberg (1992: 85-92) tarafından yürütülen çalışma, atölyelerde istihdam edilen ve zihinsel geriliği olan 51 katılımcı arasında gerçekleştirilmiştir. Çalışmadan

ıkan genel sonuçlar, yalnızlık ve sosyal tatminsizliğin hafif ve orta zihinsel geriliği olan bireyler için kalıcı duygular olmadığını ortaya koymaktadır.

Yapılan bir araştırmada 643 ilk ve orta dereceli okul müdüründen oluşan örnekleme grubun yarısı iş yerlerinde kendilerini yalnız hissettiklerini ve iş tatminlerinin düşük olduğunu belirtmişlerdir (Allison, 1997: 1103-1107).

Steinburg, Sullivan ve Montoya (1999: 22-30) tarafından yürütülen nitel bir çalışmada sağır kişiler için iş yerindeki yalnızlık ve sosyal izolasyon deneyimi araştırılmıştır. Araştırma sonuçlarında sağır çalışanların yalnızlıkla iş fonksiyonlarını yerine getirememeleri arasında yoğun bir bağ olmadığı belirtilmiştir.

Ukwuoma (1999, Akt: Kaplan, 2011: 52) tarafından yapılan araştırma Nijer Katolik rahiplerinin iş hayatlarında yalnızlığın stres yapıcı önemli bir etkisinin olduğunu bildirmiştir.

Dussault, Deaudelin, Royer ve Loiselle (1999: 943-946) tarafından yapılan araştırmada mesleki izolasyon ve mesleki stres ilişkisi incelenmiştir. Araştırma sonuçlarında mesleki stres ile mesleki izolasyon arasında güçlü ve pozitif bağ tespit edilmiştir.

Melamed, Szor ve Bernstein'in (2001: 103-105) bir ayakta tedavi kliniğinde çalışan terapistlerin iş tatmini ile yalnızlık arasında negatif korelasyon tespit etmişlerdir.

Howard (2002: Akt: Kaplan, 2011: 50) tarafından yapılan nitel araştırmada yüksek okul mdrlerinin izolasyon algılamaları incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre okul müdürlüğünün yalnızlaştırıcı etkisi olduğu belirtilmiştir.

Cubitt ve Burt (2002: 161-165), 293 okul müdürünün iş yerindeki yalnızlıklarını inceledikleri araştırmada, yalnızlığın ve eğitimcilerin mesleki tükenmişliğinin kişilik bozukluğu ve kişisel başarının azalmasına etki eden faktörler olduğunu belirtmişlerdir.

Berman, West ve Ritcher (2002: 220-225) tarafından yöneticilerin iş yerindeki arkadaşlıkları algılamasıyla ilgili çalışmalarında ankete katılan 222 yöneticinin çoğunun iş yeri arkadaşlıklarına yönelik olumlu tavır takındıkları tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre yöneticiler, genellikle iş yeri arkadaşlığının iş yeri atmosferini iyileştirdiğini, iletişimi artırdığını, karşılıklı destek sağladığını, çalışanlara işlerini yaptırmaya yardım ettiğini, ast-üst ilişkilerini iyileştirdiğini, çalışanların verimliliğini artırdığını, iş yerinde daha az stresli ortamlar oluşturduğunu ve çalışanların işe devamsızlığını azalttığını belirtmişlerdir.

Wright (2005: ii)'in iş yerinde yalnızlık konulu çalışması İş yerinde yalnızlıkla ilgili yapılan en kapsamlı araştırmalardan birisidir. Wright, iş yerinde yalnızlık ve sosyal destek arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında farklı meslek gruplarından 362 çalışanın çalışan bireylerin isteklilikleri, işyerinde yaşanan gerilimler, şef ve danışmanlardan temeli iş olan destek değişkenleriyle yalnızlığın arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırma sonucunda, duygusal yönden negatiflik ve sosyal yönden desteğin eksik olmasının işyaşamındaki yalnızlığı olumsuz etkilediği saptanmıştır. Bireyler arasındaki sosyal desteğin yüksekliği ile çalışan bireylerin sosyal ve psikolojik yönden iyibir durumda bulunmalarının arasında pozitif bir bağ olduğu, bu duruma bağlı olarak iş yerinde yaşanan yalnızlık düzeylerinin azaldığı ortaya konulmuştur. Bu çalışma Bell, Roloff, Van Camp ve Karol (1990: 11)'un iş yerinde yaşanan yalnızlıkta baskıcı çalışma ortamının etkisini gösterdiği çalışmayla paralel düşünülebilir.

3. YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın model, evren ve örneklem, veri toplama aracının geliştirilmesi, veri toplama aracının uygulanması ve toplanan verilerin analizlerinde kullanılan istatistiksel çözümlene tekniklerine ilişkin açıklamalara yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışma, betimsel araştırma niteliğinde olup, araştırma verileri envanter ve anket formuyla elde edilmiştir. Kayseri İl Emniyet Müdürlüğünde Görevli Polislerin iş yaşamındaki yalnızlık düzeyini tespit etmek amacıyla araştırma grubuna yöneltilen İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeğinden elde edilen iş yaşamında yalnızlık bağımlı değişkeni oluşturmaktadır. Kayseri İl Emniyet Müdürlüğünde Görevli Polislerin iş yaşamındaki yalnızlığının bazı sosyodemografik özelliklere göre farklılaşma durumunu araştırmak üzere katılımcılara yöneltilen cinsiyet, rütbe, çalıştığı birim, eğitim durumu ve meslekte çalıştığı süre değişkenleri ise bağımsız değişkenleri oluşturmaktadır.

3.2. Evren ve Örneklemi

Bu araştırmanın evrenini Kayseri İl Emniyet Müdürlüğünde Görevli Polisler oluşturmaktadır. Örneklemi ise 2012 yılında Kayseri İl Emniyet Müdürlüğü'nde görevli Emniyet Hizmetleri Sınıfı Personelinin görev aldığı Polis Merkezleri ve Şubeler gibi Emniyet Teşkilatının farklı birimlerinde çalışan tesadüfi örnekleme sistemiyle seçilen 906 polisten oluşmuştur.

Tablo 1. Uygulanan Anketlerin Verileri

	N	%
Hazırlanan	1000	100
Yanıtlanan	906	90, 6
Değerlendirilmeyen	75	7, 5
Değerlendirilen	831	83, 1

Kayseri İl Emniyet Müdürlüğünde Görevli Polislere dağıtılan 1000 adet envanter ve anket formundan 906 tanesi cevaplanmıştır. Cevaplanmış olan 906 envanter ve anket formu incelenmiş ve 75 tanesinin eksik şekilde veya hatalı doldurulduğu anlaşılmıştır. Bu nedenle bu 75 envanter ve anket formu devre dışı bırakılmış ve kalan 831 envanter ve anket üzerinden değerlendirme ve analizler yapılmıştır.

Tablo 2. Örneklem Grubunun Bağımsız Değişkenlere Dağılımı

Değişkenler	Düzeyleri	N	%
Cinsiyet	Kadın	51	7
	Erkek	780	93
Rütbe	Polis	742	88,6
	Başpolis	34	4,09
	Komiser	29	3,4
	Orta kademe yönetici	26	3,1
Çalıştığı Birim	Polis merkezi	159	19,2
	Çevik kuvvet	47	5,6
	Önleyici hizmetler	87	10,4
	Sivil birimler	200	24,3
	Olay yeri inceleme	19	2,2

	TDP şube	16	1,9
	Trafik birimleri	109	13,1
	İdari birimler	194	23,3
Eğitim Durumu	Ortaokul	4	0,4
	Lise	86	10,3
	Önlisans	516	62,09
	Lisans	215	25,87
	Yüksek lisans-doktora	10	1,4
Meslekte Çalıştığı Süre	1-5 yıl	71	8,55
	6-10 yıl	48	5,76

	11-15 yıl	208	25,03
	16-20 yıl	381	45,84
	21 yıl ve üzeri	123	14,80

Tablo-2’de de görülebileceği şekilde araştırmaya katılan 831 polisten 51 tanesi (%7) kadın, 780 tanesi (%93) ise erkek polistir.

Rütbe değişkeni ele alındığında ise polis memuru rütbesinde 742 polis (% 88.6), Başpolis memuru rütbesinde 34 polis (%4.9) bulunmaktadır. Komiser rütbesinde 29 polis (%3.4) mevcuttur. Rütbe gruplarından bir diğeri olan orta kademe yönetici grubunda 26 polis (%3.1) bulunmaktadır.

Çalıştığı birim değişkeni ele alındığında ise polis merkezinde çalışanlar 159 kişi (%19.2), çevik kuvvet biriminde çalışanlar 47 kişi (%5.6), önleyici hizmetlerde çalışanlar 87 kişi (%10.4), sivil birimlerde çalışanlar 200 kişi (%24.3), olayyeri incelemede çalışanlar 19 kişi (%2.2), TDP biriminde çalışanlar 16 kişi (%1.9), trafik birimlerinde çalışanlar 109 kişi (%13.1), idari birimlerde çalışanlar 194 kişi (%23.3) olarak görülmektedir.

Araştırma grubu eğitim durumu bakımından analiz edildiğinde ortaokul mezunu polis sayısı 4 kişi (%0.4), lise mezunu polis sayısının 86 kişi (%10.3), ön lisans mezunu polis sayısı 516 kişi (%62.09), lisans mezunu polis sayısı 215 kişi (% 25.87), yüksek lisans-doktora mezunu polis sayısının ise 10 kişi (%1.4) olduğu görülmektedir.

Son değişken olan meslekte çalıştığı süre değişkeni ele alındığında ise 1-5 yıl arasında çalışma süresi olan polisler 71 kişi (%8.55), 6-10 yıl arasında çalışma süresi olan polisler ise 48 kişi (%5.76), 11-15 yıl arasında çalışma süresi olan polisler 208 kişi

(%25.03), 16-20 yıl arasında çalışma süresi olan polisler 381 kişi iken (%45.84), 21 yıl ve üzeri çalışma süresi olan polislerin sayısı 123'dür (%14.8).

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın amacını gerçekleştirmek için gerekli olan bilgiler İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ) ve Kişisel Bilgi Formu veri toplama araçları ile toplanmıştır.

3.3.1. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ)

Çalışanlar açısından yalnızlığın düzeyinin değerlendirilmesi amacını taşıyan “Loneliness at Work Scale” “(LAWS, İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği)”, Wright’ın, Burt’un ve Strongman’ın çalışmalarıyla geliştirilerek ve işyaşamında yaşanmakta olan yalnızlığın öznellik açısından değerlendirilebildiği, kullanım açısından basit ve kısabir öz bildirim tarzında ölçek olarak karşımıza çıkmaktadır. Ölçeğin Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Doğan ve arkadaşları tarafından yapılmıştır. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeğinin Türkçe formunun geliştirilmesi ile ilgili yapılmış uyarlamaya yönelik çalışma, iş yerinde yaşanabilen yalnızlığın ölçebilmesi geçerlilik ve güvenilirlik açısından ölçek seviyesinin yeterli olduğunu göstermektedir. Ölçeğin özgün formu yedi basamaklı Likert tipi bir ölçektir. Türkçe formu beşli Likert tipine göre hazırlanmıştır. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği iş yaşantısıyla alakalı çalışmalar da kullanılabilir, kolayca uygulanabilecek ve değerlendirilebilecek bir ölçek olarak karşımıza çıkmaktadır. İYYÖ iş yerinde yaşanabilen yalnızlıkları, genel yalnızlıklardan ayırtedecek seviyede ölçebilmektedir (Doğan, v.d., 2009: 271-277).

İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ) toplam 16 sorudan ve “Duygusal Yoksunluk ile “Sosyal Arkadaşlık” adı altında iki adet altboyuttan oluşmaktadır. Ankette bulunan altboyutların birincisinde “Duygusal Yoksunluk”, “1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 ve 9”ncu maddeler, ikincialt boyut Sosyal Arkadaşlık ise “10, 11, 12, 13, 14, 15 ve 16”nci maddelerden meydana gelmektedir. İş yaşamında yalnızlık ölçeğinde bulunan maddeler 5’li Likert tipte “Hiç Uygun Değil”den “Tamamen Uygun”a doğru sıralanmıştır. Ölçeğin Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Doğan ve arkadaşları tarafından 2009 yılında yapılmıştır (Doğan, v.d., 2009: 271-277).

Ölçekle ilgili özgünlük ve güvenilirliği ortayakoyabilmek için içtutarlılık (Cronbach alfa) katsayısıyla, test-tekrarı testin güvenilirlik katsayısının incelenmesi yapılmıştır. İchtutarlılığa yönelik katsayısının iki altboyut içinde hesaplanması yapılmış ve duygusal yoksunlukla ilgili alt boyut 0.93, sosyal arkadaşlığın ise 0.87 şeklinde tespit edilmiştir. 220 çalışana 4 ile 7 haftalık aralıklar şeklinde uygulama sonucunda testtekrar ile testin güvenilirlik katsayısının heriki faktörler içinde 0.80 olduğu tespit edilmiştir (Doğan, v.d., 2009: 273).

İş Yerinde Yalnızlık Ölçeği için güvenilirlik analizi tekrar edilmiş ve araştırmaya katılanların İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği'ne vermiş olduğu cevaplar incelenerek genel güvenilirlik analizleri yapıldığında $r = 0.961$ güvenilirlik katsayısına ulaşılmıştır. Elde edilen bulgu İş Yerinde Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ)'nin yüksek derecede güvenilirliğe sahip olduğunu ortaya koymuştur (Kaplan, 2011: 78).

İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ)'nde likert tipi beşli dereceleme tekniği kullanılmıştır. Bu seçenekler üzerinde analiz yapabilmek için; 5 ve 1 arasında değişen sayısal değerler verilmiştir. Aritmetik ortalamanın değerlendirme aralığı için; $(5-1=4)$ olarak hesaplanan aralık katsayısına göre $(4/5=0.80)$ seçenek aralıkları düzenlenmiştir (Kaplan, 2011: 79).

3.3.2. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmanın amacını gerçekleştirmek için gerekli olan Kayseri İl Emniyet Müdürlüğünde görevli olan polislerin cinsiyet, rütbe, çalıştığı birim, eğitim durumu ve meslekte çalıştığı süre bilgilerini içeren verileri toplamak amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi ve Anket Formu kullanılmıştır.

3.4. Verilerin İstatistiksel Analizi

Veriler SPSS paket programı ile analiz edilmiştir. Araştırma verilerinin analizinde Mann-Whitney U testi ve Kruskal-Wallis Testi kullanılmıştır.

4. BULGULAR

Bu bölümde denencelerin test edilmesi amacı güdülen yapılmış istatistik analizler ve analizlerin sonucunda ulaşılan bulgular yer almıştır.

Denence 1

Kayseri İl Emniyet Müdürlüğünde Görevli Polislerin cinsiyetine göre iş yaşamındaki yalnızlık düzeylerinin arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Araştırmada ilk denenceyi test edebilmek için örneklemden kadın ve erkek polislerin iş yaşamındaki yalnızlık düzeyleri cinsiyetlerine göre karşılaştırılmıştır. Bu karşılaştırmayla ilgili “Mann-Witney U testi sonuçları” üçüncü tabloda verilmiştir.

Tablo 3. Cinsiyete Göre Polislerin İş Yaşamındaki Yalnızlık Düzeyine İlişkili “Mann-Whitney U” Test Sonucu

	CİNSİYET	N	X	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	Z
İş Yaşamında Yalnızlık	Kadın	51	34.58	392.64	20024.50	18698.5	.718*
	Erkek	780	35.72	417.53	325671.50		

* $p > 0.5$

Üçüncü tabloda verilen “Mann-Whitney U” testi sonuçlarında polislerin iş yaşamındaki yalnızlık düzeyleri cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Bu bulgu araştırmanın birinci denencesini desteklememektedir.

Denence 2

Kayseri İl Emniyet Müdürlüğünde Görevli Polislerin rütbelerine göre iş yaşamındaki yalnızlık düzeylerinin arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Araştırmada ikinci denenceyi test edebilmek için örneklemdaki polislerin iş yaşamındaki yalnızlık düzeyleri rütbelerine göre karşılaştırılmıştır. Bu karşılaştırmayla ilgili “Kruskal-Wallis testi sonuçları” dördüncü tabloda verilmiştir.

Tablo 4. Rütbeye Göre Polislerin İş Yaşamındaki Yalnızlık Düzeyiyle İlişkili “Kruskal-Wallis” Test Sonucu

	Rütbe	N	X	Sıra Ort.	sd	Ki-kare(X²)
İş Yaşamında Yalnızlık	Polis	742	35.83	419.92	3	2.506*
	Başpolis	34	33.94	379.18		
	Komiser	29	32.65	361.38		
	Orta kademe yönetici	26	36.15	413.12		

*p>0.5

Tablo 4’de verilen Kruskal-Wallis testi sonuçlarına göre polislerin iş yaşamındaki yalnızlık düzeyleri rütbelerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Bu bulgu araştırmanın ikinci denencesini desteklememektedir.

Denence 3

Kayseri İl Emniyet Müdürlüğünde Görevli Polislerin çalıştığı birime göre yalnızlık düzeylerinin arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Araştırmada üçüncü denenceyi test edebilmek için örneklemdaki polislerin iş yaşamındaki yalnızlık düzeyleri çalıştıkları birimlere göre karşılaştırılmıştır. Bu karşılaştırmayla ilgili “Kruskal-Wallis testi sonuçları” beşinci tabloda verilmiştir.

Tablo 5. Çalışılan Birime Göre Polislerin İş Yaşamındaki Yalnızlık Düzeyiyle İlişkili “Kruskal-Wallis” Test Sonucu

	Çalışılan Birim	N	X	Sıra Ort.	Sd	Ki-kare(X ²)
İş Yaşamında Yalnızlık	Polis merkezi	159	38.21	466.27	7	18.620*
	Çevik kuvvet	47	33.04	365.67		
	Önleyici hizmetler	87	37.32	438.10		
	Sivil birimler	200	35.25	418.03		
	Olay yeri inceleme	19	33.63	387.92		
	TDP şube	16	31.68	303.44		
	Trafik birimleri	109	36.34	430.48		
	İdari birimler	194	33.71	378.89		

*p<0.5

Tablo 5’da verilen Kruskal-Wallis testi sonuçları, polislerin iş yaşamındaki yalnızlık düzeylerinin çalışılan birime göre anlamlı farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır. Gruplararası gözlenen anlamlılık ifade eden farkla ilgili, grupların hangilerinde oluştuğunu belirleyebilmek için “Mann-Whitney U” testi kullanılarak, grupların ikili kombinasyonları üzerinden farkın kaynağı belirlenmiştir. Buna göre polis merkezinde çalışan polisler (X= 38.21) ile çevik kuvvet (X= 33.04), sivil birimler (X= 35.25), TDP şube (X= 31.68) ve idari birimlerde (X= 33.71) çalışan polislerin yalnızlık düzeyleri arasında anlamlı fark vardır. Ayrıca, çevik kuvvet (X= 33.04) biriminde görev yapan polisler ile önleyici hizmetler (X= 37.32) arasında; önleyici hizmetlerde (X= 37.32) görev yapan polislerin yalnızlık düzeyleri ile idari birimlerde (X= 33.71) görev yapan polislerin yalnızlık düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu bulgu araştırmanın üçüncü denencesini destekler niteliktedir.

Denence 4

Kayseri İl Emniyet Müdürlüğünde Görevli Polislerin eğitim durumuna göre iş yaşamındaki yalnızlık düzeylerinin arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Araştırmada dördüncü denenceyi test edebilmek için örneklemdaki polislerin iş yaşamındaki yalnızlık düzeyleri eğitim durumuna göre karşılaştırılmıştır. Bu karşılaştırmayla ilgili “Kruskal-Wallis testi sonuçları” altıncı tabloda verilmiştir.

Tablo 6. Eğitim Durumuna Göre Polislerin İş Yaşamındaki Yalnızlık Düzeyiyle İlişkili “Kruskal-Wallis” Test Sonucu

	Eğt. Drm.	N	X	Sıra Ort.	sd	Ki-kare(X ²)
İş Yaşamında Yalnızlık	Ortaokul	4	42.50	556.50	4	5.956*
	Lise	86	37.46	454.35		
	Önlisans	516	35.80	419.07		
	Lisans	215	34.47	391.39		
	Yüksek lisans-doktora	10	35.00	400.60		

*p>0.5

Tablo 6’da verilen Kruskal-Wallis testi sonuçlarına göre polislerin iş yaşamındaki yalnızlık düzeyleri öğrenim seviyeleri açısından fark anlamlı değildir. Bahsekonu bulgular araştırmanın dördüncü denencesini desteklememektedir.

Denence 5

Kayseri İl Emniyet Müdürlüğünde Görevli Polislerin meslekte çalıştığı süreye göre iş yaşamındaki yalnızlık düzeylerinin arasında anlamlı bir fark vardır.

Araştırmada beşinci denenceyi test edebilmek için örneklemdaki polislerin iş yaşamındaki yalnızlık düzeyleri meslekte çalıştıkları süreye göre karşılaştırılmıştır. Bu karşılaştırmayla ilgili “Kruskal-Wallis testi sonuçları” yedinci tabloda verilmiştir.

Tablo 7. Meslekte Çalışma Süresine Göre Polislerin İş Yaşamındaki Yalnızlık Düzeyiyle İlişkili “Kruskal-Wallis” Test Sonucu

	Çalışma Süresi (yıl)	N	X	Sıra Ort.	sd	Ki-kare(X ²)
İş Yaşamında Yalnızlık	1&5	71	33.29	361.58	4	6.203*
	6&10	48	36.72	451.28		
	11&15	208	36.68	434.59		
	16&20	381	35.38	440.18		
	21 üstü	123	35.69	420.23		

*p>0.5

Yukarıdaki tabloda verilen “Kruskal-Wallis” test sonuçları incelendiğinde polislerin iş yaşamındaki yalnızlık düzeyleri meslekte çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Bu bulgu araştırmanın beşinci denencesini desteklememektedir.

5. TARTIŞMA VE YORUM

Bu bölümde Kayseri İl Emniyet Müdürlüğünde Görevli Polislerin cinsiyet, rütbe, çalışılan birim, eğitim durumu ve meslekte çalışma süresine göre iş yaşamındaki yalnızlık düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığıyla alakalı bulguların tartışması ve yorumlanması yapılmıştır. Araştırmaya ait bulgular tartışılma ve yorumlanma sırasında, alt problemlerdeki sıraya uyulmuştur.

5.1. Cinsiyete Göre Kayseri İl Emniyet Müdürlüğünde Görevli Polislerin İş Yaşamındaki Yalnızlık Düzeylerinin Tartışılması ve Yorumlanması

Araştırmanın birinci denencesine ait bulgulara göre Kayseri İl Emniyet Müdürlüğü'nde görevli polislerin iş yaşamındaki yalnızlık düzeyleri cinsiyete göre anlamlı değişme göstermemektedir. Alanyazın taramasında polislerin iş yaşamındaki yalnızlık düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşmasının incelendiği başka bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Ancak başka meslek gruplarıyla yapılan araştırmalar bulunmaktadır.

Elde edilen bulgu Karaduman tarafından Bursa'da 2012-2013 döneminde görevli 394 öğretmenin üzerinde yapılan iş yaşamında yalnızlık algısının örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisinin incelendiği çalışmada elde edilen cinsiyet değişkeninin anlamlı bir farklılık oluşturmadığı bulgularıyla uyumluluk göstermektedir (Karaduman, 2013: 54). Aynı şekilde Konya ili Merkez İlçelerinde rehabilitasyon hizmetlerinde çalışan toplam 185 eğitici konumundaki çalışanın iş yaşamındaki yalnızlıklarını incelendiği araştırmada, (İYYÖ) puanlarının cinsiyet değişkeni yönünden anlamlı bir farklılık oluşturmadığı bulgusuna ulaşılmıştır (Yılmaz, (Çevirimiçi), 12.04.2012). Bu sonuçların yanında öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlık düzeyleri üzerine yapılan iki ayrı çalışma ve hemşirelerin iş yaşamında yalnızlıkları ile ilgili yapılan diğer bir çalışmada ise cinsiyet değişkeni yönünden anlamlı farklılıklar tespit edilmiş ve kadınların erkeklere göre daha yüksek iş yaşamında yalnız oldukları sonucuna ulaşılmıştır (Kaplan, 2011: 87, Karakurt, 2012: 59, Güngörmüş, 2011: 32).

Cinsiyet ile yalnızlık arasındaki ilişkinin incelendiği araştırma sonuçları da aynı şekilde farklılık göstermektedir. 2005-2006 öğrenim dönemi içerisinde Çukurova Üniversitesinin fakültelerinde öğrenim hayatını devam ettiren toplam 521 öğrencinin cinsiyet ve anne ve babalarının tutuma yönelik algıları çerçevesinde sosyal destekle, yalnızlık düzeyleri yönünden incelemenin yapıldığı çalışmada yalnızlık düzeyi ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılığa rastlanılmamıştır (Çeçen, 2008: 415-431). Yine bazı çalışmalarda bu araştırmanın bulgularını destekler nitelikte yalnızlık düzeyinde cinsiyet farklılığı olmadığı saptanmıştır (Eren 1994: 87, Erim 2001: 93, Akagündüz 1997: 41, Eskin 2001: 11, Demirtaş 2007: 165, Bilgen 1989: 98). Güngör'ün (1996, Akt: Karakurt, 2012: 68), üniversite öğrencilerinin arkadaş ve aile ile ilişkileri bağlamında sosyal destek durumlarının ve yalnızlıklarının incelendiği çalışmasında ve Russell ve ark. yaptıkları çalışmada, erkeklerin kızlara göre daha yalnız olduklarına ilişkin sonuçlar elde etmişlerdir. Demir (1990:121) tarafından üniversite öğrencilerinin yalnızlık yaşantısını etkileyen faktörler konusunda UCLA yalnızlık ölçeğinin çevirisi, geçerlik ve güvenilirlik çalışmasının da yapıldığı araştırmada 709 üniversite öğrencisi incelenmiş ve araştırmanın bulgularında, erkeklerin, kızlarınkinden daha yüksek yalnızlık ortalamasına sahip oldukları tespit edilmiştir. Üniversitede öğrenim gören öğrencilerin yalnızlıklarıyla ve benlik saygı düzeylerinin cinsiyetle olan ilişkilerinin incelendiği ve örneklemin 824 kişiden oluştuğu bir araştırmada erkek öğrencilerin kızlara göre daha yoğun duygusal yalnızlık yaşadığı tespit edilmiştir (Karahan, v.d., 2004:35). Buna karşın Cheeser, Woodward, Bauermeister ve Parkhurst'ın araştırmasına göre kadınların erkeklere oranla daha yüksek düzeyde yalnızlık yaşadıkları yönünde bulgulara ulaşılmıştır (Kaplan, 2011: 103).

Her ne kadar değişen dünyada kadın ve erkeğin toplumsal yaşama eşit şekilde katılımları arzu edilse de geleneksel toplum yapısından kaynaklanan sosyal baskılar sebebiyle kadınların daha fazla yalnızlık yaşadığı düşünülebilir. Araştırmanın birinci denencesine göre Kayseri İl Emniyet Müdürlüğü'nde görevli polislerin iş yaşamındaki yalnızlık düzeyleri cinsiyete göre farklılaşması beklenirken cinsiyet bağımsız değişkeni açısından anlamlı farklılıklar bulunamamıştır. Bu bulguda anlamlı farklılıklar oluşmamasının nedeni olarak erkek egemen meslek olan polislik mesleğinde, son yıllarda kadın polis sayısının ve alımının artması ve kadın polislerin gündüz

(08:00/17:00) görev yapılan birimler haricinde görev yoğunluğu bulunan ve gece çalışılan birimlerde daha az çalıştırılması düşünülebilir.

5.2. Rütbelerine Göre Kayseri İl Emniyet Müdürlüğünde Görevli Polislerin İş Yaşamındaki Yalnızlık Düzeylerinin Tartışılması ve Yorumlanması

Araştırmanın ikinci denencesine ait bulgulara göre Kayseri İl Emniyet Müdürlüğü'nde görevli polislerin iş yaşamındaki yalnızlık düzeyleri rütbelerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Alanyazın taramasında polislerin iş yaşamındaki yalnızlık düzeylerinin rütbe değişkenine göre farklılaşmasının incelendiği başka bir çalışmaya rastlanılmamıştır.

İş yerinde yalnızlıkla ilgili alanyazın incelendiğinde, iş yerinde yalnızlık düzeyini açıklamak için örgüt içindeki pozisyonun ve kariyer durumunun tek başına yeterli etkenleri oluşturmadığı görülmektedir. Örneğin, üst düzey yöneticilerin yalnızlığında örgüt adına karar alma yalnızlığı ve hissedilen ağır sorumluluk duygusunun iş yerinde yalnızlıkla bağlantılı olabileceği yorumlanmaktadır (Kaplan, 2011: 39). Üst düzey yönetici konumunda bulunan kişilerin ve küçükölçekli işyeri işleticilerinin konumlarından dolayı yalnızlığı yaşayıp yaşamadıklarına dair yapılan araştırmaların sonuçları birbirine zıt bulgular içermektedir. Yapılan bir araştırmada yönetici konumundakilerin, yönetici konumunda olmayan çalışanlara göre yalnızlıklarının düşük seviyede olduğu bildirilmiştir (Revenson ve Johnson 1984, West ve ark. 1986, Akt: Özkürkçügil, 1998: 23). Reinking ve Bell (1991, Akt: Karaduman, 2013: 21), kişinin kariyer durumunun ve iletişim yeteneğinin, iş yerindeki yalnızlığını nasıl etkilediğini belirlemek amacıyla bir araştırma yapmıştır. Bu araştırma neticesinde örgütün alt kademelerinde çalışanların daha fazla yalnızlık yaşadıklarını ortaya koymuşlardır. Buna karşılık farklı bir araştırma ise örgütün hiyerarşik yapısı içinde CEO'lar ve üst düzey yöneticilerin daha fazla yalnızlık yaşadıklarını savunmaktadır (Wright, 2005, Akt: Kaplan, 2011: 36). Ancak bu sonuçların, bu araştırmanın bulgularını destekler mahiyette olmadığı saptanmıştır. Yapılan alanyazın taramasında işyerinde yalnızlık ya da yalnızlıkla ilgili rütbe değişkeni açısından bulguları destekler nitelikte bir çalışmaya rastlanılmamıştır.

Emniyet teşkilatı ve polisler üzerinde yapılan farklı çalışmalar rütbe değişkeni yönünden incelendiğinde de bulgular farklılaşmaktadır. Narkotik polisleri üzerine yapılan bir araştırmada polis amirlerinin tükenmişlik ve depresyon düzeyleri açısından polis memurları arasında rütbe değişkeni açısından anlamlı bir farklılığa rastlanılmamıştır (Sabah, 2009:117). Yine Kayseri Emniyet Müdürlüğünde görevli polislerin iş ve yaşam tatmini arasındaki ilişkilerin incelendiği bir araştırmada rütbe değişkenine göre yaşamsal tatmin seviyelerindeki farklılıklar istatistiksel açıdan anlamlılık göstermemektedir (Baştumur, 2006). Yine Polisler üzerine işle ilgili doyum hakkında Adana ölçekli yapılan diğer bir araştırmada da rütbe değişkenine göre iş doyumunun anlamlı farklılıklara neden olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Şanlı ve Akbaş, 2009, Akt: Kurt, 2011: 102). Bu çalışmalarda elde edilen bulgular araştırmamızın bulgularını destekler mahiyettedir. Rütbe değişkeni yönünden bulgular açısından anlamlı farklılık gösteren araştırmalarda mevcuttur. Çevik Kuvvet Personelinin stresle başa çıkma tutumları, psikolojik dayanıklılıkları ve iş doyumunu düzeylerinin incelendiği çalışmada polislerin iş doyumunu puan ortalamalarının rütbe değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır (Kurt, 2011: 101). Başka bir çalışmada da yine aynı şekilde çalışanların iş doyumunu açısından elde edilen bulgular rütbe değişkenine göre anlamlı bulunmuştur (Erdem, 2010: 77). Polislerin tükenmişlik düzeyleri üzerine yapılan bir başka çalışmada da benzer şekilde rütbe değişkenine göre anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir (Kaya, 2010: 51). Örgütsel stres kaynakları üzerine yapılan çalışmada da aynı şekilde rütbelere göre anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir (Özdemir, 2008: 140).

Polis hizmetleri askeri hizmetlerde olduğu gibi, amir-memur, emir- komuta şeklinde bir mesleki rütbelere hiyerarşisi içinde yürütülmektedir. Polis hizmetlerinde gelen emirler, teşkilatın fiziki insan gücünü oluşturan polis memurları tarafından tartışmasız şekilde yerine getirilmektedir (Fındıklı, 2000:7). Emniyet teşkilatında rütbe yükseldikçe personel sayısı azalmaktadır. Bir İl Emniyet Müdürlüğünde statüsüne göre 35-40 civarında şube müdürü bulunmakta iken, 100 civarında komiser sınıfı, buna karşılık 3000 civarında polis memuru rütbesinde personel bulunmaktadır. Rütbelere arttıkça aynı birimde aynı rütbeden bulunma oranı azalmakta, buna karşılık sorumluluk, yetki ve

çalışma saati artmaktadır. Hatta askeri birimlerdeki gibi devrecilik tabir edilen durum nedeniyle aynı rütbede olunmasına rağmen aynı dönem mezun olunmaması nedeniyle kıdem farkı da rütbeliler arasındaki ilişkiyi etkilemektedir. Bu nedenlerden dolayı Kayseri İl Emniyet Müdürlüğü'nde görevli polislerin rütbelerine göre farklı düzeylerde iş yerinde yalnızlık yaşayabileceği düşünülerek bu değişken incelenmek üzere araştırmaya dahil edilmiştir; fakat elde edilen sonuçlar beklenti doğrultusunda olmamıştır.

5.3. Çalışılan Birimlerine Göre Kayseri İl Emniyet Müdürlüğünde Görevli Polislerin İş Yaşamındaki Yalnızlık Düzeylerinin Tartışılması ve Yorumlanması

Araştırmanın üçüncü denencesine ait bulgulara göre Kayseri İl Emniyet Müdürlüğü'nde görevli polislerin iş yaşamındaki yalnızlık düzeyleri çalıştıkları birimlere göre farklılık göstermektedir. Alanyazın taramasında polislerin iş yaşamındaki yalnızlık düzeylerinin çalıştıkları birim değişkenine göre farklılaşmasını inceleyen başka bir çalışmaya rastlanılmamıştır.

Araştırma öncesinde Kayseri İl Emniyet Müdürlüğü'nde görevli polislerin iş yaşamında yalnızlık düzeyleri arasında anlamlı farklılık olacağı öngörülmüştür. Araştırma neticesinde elde edilen bulgular iş yerinde yalnızlık ile çalışılan birim bağımsız değişkeni arasında anlamlı farklılıklar bulunduğu ortaya çıkmış ve denence doğrulanmıştır.

Emniyet teşkilatı ve polisler üzerinde yapılan farklı çalışmalar çalıştıkları birim değişkeni yönünden incelendiğinde çalışmaların çoğu, bu araştırmanın bulgularını destekler niteliktedir. Elde edilen bulguları destekler mahiyette Kayseri İl Emniyet Müdürlüğünde çalışan polisler üzerinde iş ve yaşam tatminleri arasında bulunan ilişkilerin incelendiği çalışmada iş tatminiyle yaşam tatminleri açısından elde edilen bulgular çalışılan birim açısından anlamlı bulunmuştur (Baştemur, 2006: 112). En yüksek iş tatmini Kaçakçılık Şubesi çalışanlarında, en düşük ise Çevik Kuvvet çalışanlarında bulunmuş, yaşam tatmini açısından ise Terörle Mücadele Şubesi

çalışanları, en az ise Özel Harekat Şubesi çalışanları olmuştur (Baştemur, 2006: 131). Yine Kayseri İl Emniyet Müdürlüğünde çalışan polislerin polislik mesleğine yönelik tutumları üzerine yapılan sosyolojik araştırmada polis memurlarının polis eğitimi ile ilgili tutum ve görüşleri arasında çalıştıkları birim bakımından anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Özellikle Çevik Kuvvet Şubesinde çalışanlarla diğer şubelerde çalışanların tutum ve görüşleri arasında anlamlı farklılıklara rastlanılmıştır (Sönmez, 2009: 89). Yozgat Emniyet Müdürlüğünde çalışanlar üzerine yapılan bir başka çalışmada ise örgütsel stres kaynakları ve yönetimi farklı değişkenler açısından incelenmiş ve araştırma sonuçları bulgularımızı destekler mahiyette çalışılan birimler açısından elde edilen sonuçlar anlamlı bulunmuştur. Adalet algılaması, karar alma ve uygulama sürecine katılım, algılanan yönetici desteği, normatif bağlılık, rol belirsizliği, rol çatışması, iş-aile çatışması, algılanan stres ve işten ayrılma niyeti açısından Çevik Kuvvetin, Asayiş, Trafik ve Polis Merkezinden farklılaştığı, ayrıca yöneticiye güven, örgüte ve arkadaşlara güven açısından en düşük güven düzeyinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Aydın, 2012:103-104). Polislerin tükenmişlik düzeyleri üzerine yapılan başka bir çalışmada, çalışılan birim açısından araştırma biriminde çalışan polislerin masa başında daha rahat çalışan birimlerdeki polislerden daha düşük tükenmişlik düzeyinde oldukları saptanmıştır (Gaines ve Jermier, 1983, Akt: Kaya, 2010: 56).

Bu çalışmaya göre polis merkezinde çalışan polisler ile sivil birimler, TDP şube ve idari birimlerde çalışan polislerin yalnızlık düzeyleri arasında anlamlı fark vardır. Ayrıca, çevik kuvvet biriminde görev yapan polisler ile önleyici hizmetler arasında; önleyici hizmetlerde görev yapan polislerin yalnızlık düzeyleri ile idari birimlerde görev yapan polislerin yalnızlık düzeyleri arasında anlamlı fark bulunmuştur. Yapılan diğer araştırmalar da incelendiğinde resmi üniformalı görev yapan, görev saatleri ve alanları diğerlerine göre daha belirsiz olan, herhangi bir seçim, sınav ve benzeri aşamalara gerek kalmadan çalışılabilen polis merkezleri ve önleyici hizmetlerde çalışan polislerin diğer sivil ve idari birimlerde çalışan polislerle göre anlamlı bir farkın ortaya çıkması doğaldır ve şaşırtıcı değildir.

Polis Merkezleri, Çevik Kuvvet ve Önleyici Hizmetlerde ya yeni mezun polis memurları veya mesleğinin son dönemlerindeki polis memurları ile çeşitli nedenlerle

araştırma ve soruşturma birimleri denilen sivil birimlere (Asayişpolisi, Güvenlik, Terörle Mücadele Şubeleri v.b.) seçilememiş personel çalışmaktadır.

Polis Merkezleri ve Önleyici Hizmetlerde çalışanların diğer uzmanlık gerektiren birimlerde çalışan polislerle göre iş yaşamında yaşadıkları yalnızlığın farklı olmasının sebepleri, sürekli vatandaşla karşı karşıya gelmeleri, işlerin yoğun olması, çalışmasisteminin yıpratıcılığı, devamlı olumsuzluk barındıran ve gerginliği yüksek ortamlar olması sebebiyle Teşkilat içerisinde çalışılması fiziken sıkıntılı birim olmalarından kaynaklanmaktadır. Buralarda çalışan bireylerin, mesai saati haricinde ek görevlere çağrılıyor olması ve bunun ek bir ücretlendirmeye tabi olmaması (fazlla çalışma ücretleri v.b.), profesyonelce sunulması gereken güvenlik hizmetleri düşüncesinden uzaklaşılmasına, fiziki olarak ve psikolojik açıdan dahada fazla yıpranılmasına sebep olmaktadır. Polis merkezinde görevli memur Şube Müdürü ile idari birimlerde çalışan memura göre daha az görüşmekte ya da hiç görüşmemektedir. Bu iletişim eksikliği hiyerarşik düzen içerisinde önemli bir etkidir. Buna karşın Sivil ve idari birimler ile Toplum Destekli Polislik biriminde çalışanların, seçilmiş ve teşkilatın gözde birimlerinden birinde çalışıyor olmaları, genellikle adli ya da idari ceza almamış olmaları, sivil çalışmaları sadece kendi uzmanlık alanlarını ilgilendiren konularda bireysel çalışabilme imkânlarının bulunması, neticesinde ulaşılan başarılı olma hali, sonucunda takdirle ve maaştaltifiyle ödüllendirilebilmeleri ve benzeri sebepler mesleğe ve meslektaşlarına karşı bağlılığı artırmaktadır.

Ayrıca polislerin büyük bir kısmı, sivil birimlerde çalışan polislerin birinci sınıf muamele gördükleri, çalışanlara değer verildiği, sivil oldukları ve aktif oldukları düşünceleriyle bu birimlerde çalışmak istemektedirler. Tüm teşkilat içerisinde böyle bir görüşün hakim olduğu aşikardır. Bunun sonucunda Polis Merkezleri, ve Önleyici Hizmetler gibi sokak ve caddelerde yaya veya motorize bir şekilde suç ve suçluyla mücadele eden, sosyal ve bireysel ihtiyaçlarını hep karşılamakta zorlanan, sabit bir işyeri olmayan, mintıklarında gün boyu gerçekleşen tüm asayiş olaylarından kendilerini birinci derecede sorumlu hisseden bir birimde çalışanların teşkilat içinde çalışılan yer açısından daha az önemsenmeleri, birimler arası çalışma şartlarının farklılığı yanında takdir, teşekkür ve maaş taltiflerinin birimler arasında adaletli olarak

dağıtılmaması bu birimlerde çalışanların iş yaşamında yalnızlık yaşamalarında önemli bir unsur olabilir.

5.4. Eğitim Durumlarına Göre Kayseri İl Emniyet Müdürlüğünde Görevli Polislerin İş Yaşamındaki Yalnızlık Düzeylerinin Tartışılması ve Yorumlanması

Araştırmanın dördüncü denencesine ait bulgulara göre Kayseri İl Emniyet Müdürlüğü'nde görevli polislerin iş yaşamındaki yalnızlık düzeyleri eğitim durumlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Literatür taramasında polislerin iş yaşamındaki yalnızlık düzeylerinin eğitim durumu değişkenine göre farklılaşmasını inceleyen başka bir çalışmaya rastlanılmamıştır.

Yapılan alanyazın taramasında polisler üzerine yalnızlık ya da iş yaşamında yalnızlıkla ilgili herhangi bir araştırmaya rastlamamakla birlikte yapılan diğer konulu araştırmaların büyük çoğunluğu bu araştırmanın bulgularını destekler niteliktedir. Örgütsel stres kaynakları üzerine Mardin İl Emniyet Müdürlüğü örnekleminde yapılan çalışmada çalışanların eğitim durumları ile örgütsel stres kaynakları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (Özdemir, 2008: 139). Aynı şekilde araştırma bulgularını destekler nitelikte Emniyet mensuplarının stresle baş etme tutumlarının değerlendirildiği çalışmada eğitim durumları değişkenine göre anlamlı farklılığın olmadığı bulunmuştur (Karaefe, 2010: 40). Çevik Kuvvet Personelinin stresle başa çıkma tutumları, psikolojik dayanıklılıkları ve iş doyumu düzeyleri üzerine yapılan çalışmada, araştırma bulgularımızı destekler nitelikte iş doyumu puanlarının bireylerin öğrenim seviyeleri değişkenindeki farkın anlamlılık açısından önemli olmadığı tespit edilmiştir (Kurt, 2011: 103). Bulguları destekler mahiyette Şanlı ve Akbaş (2009, Akt: Kurt, 2011: 104) Adana ilinde çalışan polislerin iş doyumu düzeylerini belirlemek amacıyla yaptıkları araştırmalarında, Baştemur (2006, Akt: Kurt, 2011: 104) Kayseri Emniyet Müdürlüğü'nde çalışan personelin iş doyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmasında, eğitim durumlarına göre iş doyumunun anlamlı farklılıklara sahip olmadığı sonucuna ulaşmıştır (Kurt, 2011: 104).

Kayseri İl Emniyet Müdürlüğü'nde görevli polislerin iş yaşamındaki yalnızlık düzeylerinin eğitim durumlarına göre anlamlı değişme göstermesi beklenirken çıkan sonuç istatistiki açıdan anlamlı bulunmamıştır. Lise mezunu olma, polislik mesleğinde Polis Memuru olabilmek için asgari şartlardandır. Özellikle son yıllarda fakülte ve yüksekokul mezunlarının sayısı giderek artmaktadır. Lise mezunu bir birey için polislik mesleği, tatmin edici bir maaş kazanacağı ve devlet memurluğu olduğu için kendisini güvence altında hissedeceği bir meslektir. Rütbeli personel ise en az lisans mezunudur ve amir sınıfı personel ayrıcalık kullanabilme, terfi edebilme gibi daha geniş olanaklara sahiptir. Ayrıca 2005 yılı Polis Meslek Eğitim Merkezleri Giriş Yönetmeliği kapsamında 6 aylık eğitimden geçmek koşuluyla lisans mezunu öğrenci alımlarına başlanılmıştır. Bu koşulların sağlanması ile özellikle polis memurlarında lisans mezunu olanların oranının artmasının yanı sıra eğitim kalitesinin artmasına neden olmuştur. Araştırmaya katılan personelin %90'ı önlisans, lisans ve yüksek lisans eğitim düzeyindedir. Yukarıda bahsedilen nedenlerle araştırma grubunda yer alan personelin tamamının yeterli eğitime sahip olmalarından dolayı iş yaşamında yaşadıkları yalnızlık düzeyleri puanlarında benzer sonuçlara ulaşılmış olabilir.

5.5. Meslekte Çalışma Yıllarına Göre Kayseri İl Emniyet Müdürlüğünde Görevli Polislerin İş Yaşamındaki Yalnızlık Düzeylerinin Tartışılması ve Yorumlanması

Araştırmanın beşinci denencesine ait bulgulara göre Kayseri İl Emniyet Müdürlüğü'nde görevli polislerin iş yaşamındaki yalnızlık düzeyleri meslekte çalışma yıllarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Alanyazın taramasında polislerin iş yaşamındaki yalnızlık düzeylerinin meslekte çalışma yılı değişkenine göre farklılaşmasının incelendiği başka bir çalışmaya rastlanılmamıştır.

Polisler üzerine yapılmış diğer çalışmalarda meslekte çalışma yılı değişkenine göre elde edilen bulgularda araştırma sonuçlarını destekleyen ve desteklemeyen çalışmalara rastlanılmıştır. Araştırma sonuçlarını destekler mahiyette Polislerin tükenmişlik düzeyleri üzerine yapılan bir çalışmada meslekte geçen süre açısından anlamlı bir farka rastlanmamıştır (Kaya, 2010: 52). Elde edilen bulguları destekler mahiyette Kayseri İl

Emniyet Müdürlüğünde çalışan polisler üzerinde iş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkilerin incelendiği çalışmada yaşam tatmini açısından elde edilen bulgular hizmet süresi açısından anlamlı bulunmamıştır (Baştemur, 2006: 116). Gaines ve Jermier (1983, Akt: Kaya, 2010: 58) tarafından yapılan araştırmada duygusal tükenmişlik üzerinde polisin kıdeminin anlamlı bir farklılık oluşturmadığını saptamıştır (Kaya, 2010: 58). Bu sonuçlara karşın Özdemir (2008: 143) tarafından yapılan araştırmada örgütsel stres kaynakları açısından çalışma yılı değişkenine göre elde edilen sonuçlar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur.

Mesleğin ilk yıllarını ifade eden 1-5 yıl arasında hizmet verenler açısından bahse konu süreç iş bulmak, yerleşmek, işini ve görevini öğrenmek ile diğerlerinin bireyi kabul etmesi sürecini kapsamaktadır. Genellikle güvene ve fiziki gereksinimlere yer verilir. Tecrübeleri yetersiz olan, işlerini yetiştirememekte güçlük çeken 1-5 ve 6-10 yıl hizmet verenler işle ilgili koşullardan kaynaklanan olumsuzluklarla daha zor başa çıkmaktadır. 16-20 ve 21 yıl üzeri hizmet süresi olanlar emekliliği yaklaşmış ya da emekli olmayı hak edenlerdir. Yapılan işle ilgili doğrudan ilişkili unsurların içinde çalışma şartları, süreleri, aileye ve dinlenmeye ayrılan zaman gibi unsurlar girmektedir (Özdemir, 2008: 154).

Araştırmanın beşinci denencesinde polislerin iş yaşamındaki yalnızlık düzeylerinin meslekte çalışma yıllarına göre anlamlı değişme göstereceği beklenmekteydi ancak sonuçlar arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı olmamıştır. Mesleğe yeni başlayanlar açısından işe yeni başlamanın heyecanı, bir iş sahibi olmanın verdiği memnuniyet ve idealistlik duygusu nedeniyle, mesleki çalışma yılları arttığında ise olaylara alışma ve ne tür tepkiler vereceğini bireylerin meslek hayatında yaşadıkça öğrenmesi neticesinde kazandığı tecrübe nedeniyle iş yaşamında yaşadıkları yalnızlık düzeyleri puanlarında benzer sonuçlara ulaşılmış olabilir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuç

Bu araştırma Kayseri İl Emniyet Müdürlüğü'nde görevli polislerin iş yaşamındaki yalnızlık düzeylerinin; cinsiyet, rütbe, çalıştığı birim, eğitim durumu ve meslekte çalıştığı süre değişkenleri açısından farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiş olup, ulaşılan sonuçlara aşağıda yer verilmiştir.

Araştırmada Kayseri İl Emniyet Müdürlüğü'nde görevli polislerin, cinsiyete göre iş yaşamında yalnızlık düzeylerinde farklılaşma olmadığı belirlenmiştir. Kadın ve erkek polislerin benzer düzeyde iş yaşamında yalnızlık yaşadıkları sonucuna varılmıştır.

Araştırmada Kayseri İl Emniyet Müdürlüğü'nde görevli polislerin, rütbelere göre iş yaşamında yalnızlık düzeylerinde farklılaşma olmadığı belirlenmiştir. Diğer bir ifade ile farklı rütblere sahip polisler iş yaşamında benzer düzeylerde yalnızlık yaşamaktadırlar.

Araştırmada Kayseri İl Emniyet Müdürlüğü'nde görevli polislerin, çalıştıkları birimlere göre iş yaşamında yaşadıkları yalnızlık düzeylerinde farklılaşmalar olduğu belirlenmiştir. İş yaşamında en fazla yalnızlık yaşayan polislerin polis merkezi biriminde çalışanların olduğu, bunu önleyici hizmetler biriminde ve trafik birimlerinde çalışan polislerin takip ettiği sonucuna varılmıştır.

Araştırmada Kayseri İl Emniyet Müdürlüğü'nde görevli polislerin, eğitim durumlarına göre iş yaşamında yaşadıkları yalnızlık düzeylerinde farklılaşma olmadığı belirlenmiştir. Buradan farklı eğitim düzeyinde bulunan polislerin benzer düzeylerde iş yaşamlarında yalnızlık yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada Kayseri İl Emniyet Müdürlüğü'nde görevli polislerin, meslekte çalışma sürelerine göre iş yaşamında yalnızlık düzeylerinde farklılaşma olmadığı belirlenmiştir.

Diğer bir ifade ile farklı çalışma sürelerine sahip polislerin benzer düzeyde iş yaşamında yalnızlık yaşadıkları sonucuna varılmıştır.

Sonuç olarak araştırmada ele alınan değişkenlerden sadece polislerin çalıştıkları birimlere göre iş yaşamında yalnızlık düzeylerinde farklılaşma saptanırken, cinsiyet, rütbe, eğitim durumu ve meslekte çalışma süresi değişkenlerine göre polislerin iş yaşamındaki yalnızlık düzeylerinde farklılaşmalar olmadığı saptanmıştır. Bu araştırmada, polislerin yalnızlık düzeylerinde kişisel özelliklerin etkili olmadığı, çalışılan birim gibi çalışma koşulları ile ilgili koşulların etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İş yaşamında yalnızlık ile ilgili araştırmalar incelendiğinde Türkiye’de çok sınırlı sayıda araştırma yapıldığı, polisler üzerine ise yapılmış hiç araştırmaya rastlanılmadığı belirlenmiştir. Bu araştırma da sadece Kayseri İl Emniyet Müdürlüğü’nde görevli polisler üzerinde gerçekleştirilmiştir.

6.2. Öneriler

Araştırma bulgularına dayalı olarak aşağıdaki önerilerde bulunulabilir:

- Çalışılan birimin polislerin yalnızlıklarında etkili olduğu sonucundan yola çıkılarak, her birimde çalışan polislerin aynı koşullarda çalışmadığı, bazı birimlerde polislerin yalnızlığının arttığı göz önüne alınarak, birimler arası çalışma koşullarını standardize edilmesine yönelik uygulamaların yapılması önerilebilir.
- Polislerin iş yaşamında yalnızlıklarını etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik araştırmaların yapılması, ülke için önemli bir meslek grubu olan polislerin iş yaşamında yalnızlık yaşamamalarına ilişkin düzenlemelere rehberlik edeceği düşünülmektedir.

- Farklı illerde görev yapan polisler üzerinde araştırmalar gerçekleştirilirse araştırmaların sonuçlarından polislerin iř yaşamında yalnızlıklarına ilişkin daha genel verilere ulaşılacağı dūřunūlmektedir.
- Personelin bilgi, beceri, yetenek ve kişisel özellikleri test edilip, tespit edilerek uygun olduğu birimde çalıştırılmalıdır. Özellikle mesleğe alımlarda ruhsal sağlıkları ciddiyle kontrol edilmeli, ruhsal dayanıklılıkların fiziksel dayanıklılıklar kadar önemli olduğu bilinmelidir. Kiřisel zellikler göz nūnde bulundurularak strese yatkın ve iletişim yetersizliği olan kişiler polislik mesleğine seçilmemelidir. Tūrk Polis Teskilatının daha nitelikli hizmet sunabilmesi için, halkın teşkilattan istediklerininde göz nūnde bulundurulduğu bir sistem geliştirmesi ve çağımız polislerinin buna göre yetiştirilmesi gerekmektedir.
- Polislerin birimlere şubelere alımı ya da çıkartılması yapılırken, kabiliyet, bilgi gibi ölçülebilir ve herkes tarafından grūlebilen objektif değerlendirmeler ışığında alım ve çıkartma işlemleri yapılmalıdır.
- Emniyet mensuplarına sosyal faaliyet imkanları sunularak, çevreleri ve meslek içindeki ilişkilerinin daha sağlıklı olması sağlanabilir.
- İş yaşamında yaşanan yalnızlıkta polislerin görev yerlerine göre farklılığın olması nedeniyle, çalıştıkları yerlerde istekli olup olmamaları ve bireylerin istekli olduğu yerlerde çalışmaları iş yaşamında yaşanan yalnızlıkla başa çıkmada olumlu tutumlar göstermelerini sağlayabilir.
- Teřkilat üzerindeki baskılar, keyfi dūl, ceza ve tayinler mūmkūn olduđunca ortadan kaldırılmalıdır. dūllendirme konusunda objektif olunmalı, polislerin görev özelliklerine göre her birimin dūllendirmeye tabi olacakları sistemler geliřtirilmelidir.
- İř yařamında yalnızlıkla mūcadele konusunda Emniyet Mūdūrlūkleri içerisinde yapılanmıř Rehberlik ve Psikolojik Danıřma Būro Amirliklerine önemli görevler

düşmektedir. Psikolojik Danışman ya da Psikolog desteği alma konusunda polisler teşvik edilmeli, mesleki kaygılar sebebiyle bu birimlere başvurmaya çekinen polislerin bu kaygılarını giderici önlemler alınmalıdır. Bu kapsamda Emniyet teşkilatında psikolojik destek veren personelin sayısının artırılması, polisler psikolog ve danışmanlar tarafından nasıl ve ne şekilde yardım verebilecekleri konusunda hizmetiçi eğitimler verilmesi, seminer, panel, konferans düzenlenmesi, etkin mücadele açısından hayati önem taşımaktadır. Tüm bunların yanında Emniyet Müdürlüklerinde bulunan psikolog ve danışmanların personelin müracatına bağlı kalmaksızın belirlenecek zaman aralıklarında tek tek bütün çalışanlar ile birebir görüşmesi ve varsa sorunların önceden tespit edilebilmesi, ayrıca bu hizmetin sadece polisler için değil gerektiğinde aile fertlerine de sunulabilmesi önemli bir zorunluluktur.

6.3. Araştırmacılara Öneriler

- Polis Merkezleri ve Önleyici Hizmetlerde (Ekipler Amirliği) görev yapan polislerin iş yaşamındaki yalnızlık düzeylerinin azaltılması ve önerilerin detaylandırılması için iş yaşamındaki yalnızlık ile mesleki tükenmişlik, örgütsel güven, iş doyumu konularının birbirleriyle olan ilişkilerini ortaya koyan çalışmalar yapılabilir.
- Araştırmada uygulamaya katılan polisler Kayseri İl Merkezinde bulunan merkez ilçelerde ve şubelerde çalışmaktadırlar. Dış İlçe Emniyet Amirliği/ Müdürlüklerinde çalışan polislerin iş yaşamında yaşadıkları yalnızlığı araştıran çalışmalar yapılması literatüre katkı sağlayacaktır.
- Bu araştırmanın farklı illerde veya ülke genelinde yapılması ve sonuçların karşılaştırılması, sorunların en doğru şekilde tespit edilmesine ve etkili çözümler bulunmasına katkı sağlayacaktır.
- Emniyet Teşkilatına ilişkin yapılacak araştırmalarda teşkilat kültürünün öncelikle göz önünde bulundurulması önemlidir. Bu nedenle özellikle Emniyet Teşkilatında görevli olmayan araştırmacıların bu noktaya dikkat etmeleri ve araştırma

bulgularının değerlendirilmesinde emniyet teşkilatından danışmanlarla işbirliği yapılması önemlidir.

- Polislerin iş yaşamındaki yalnızlık duygularını etkileyebilecek doğum yerinde, polis olmadan önceki hayatının büyük bölümünün geçtiği, akrabalarının bulunduğu yerde görev yapma değişkeni başta olmak üzere farklı değişkenler ile araştırma tekrarlanabilir. Böylelikle polislerin iş yerindeki yalnızlıkları konusunda literatürde daha doyurucu bir bilgi arşivi oluşturulabilir.



KAYNAKÇA

AKERLIND, Ingemar and Hörnquist, Jan Olof, 1992. “Loneliness and Alcohol Abuse: A Review Of Evidences Of An Interplay” **Social Science & Medicine**, no, 34, ss.405–414.

AKMAN, Ata, 2010. “Polisin Motivasyonunda Rol Oynayan Faktörler: Konya Emniyet Müdürlüğü Personeli Üzerine Bir İnceleme” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

AKAGÜNDÜZ, İlknur. 1997. “Annesi Çalışan ve Çalışmayan Lise Öğrencilerinin Yalnızlık Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

ALLISON, D. 1997. “Assessing Stres Among Public School Pirincipalsin” **British, Colombia, Psyahological Reports**, 80, ss. 1103-1114.

ARGUN, Uğur, 2003. “Modern Polis ve Türk Emniyet Örgütü Üzerine Kurumsal ve Uygulamalı Bir Çalışma” Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.

ARSLAN, Mehmet ve Olgun, Akif, 2009. “Üniversite Öğretim Elemanları ve Öğrencilerinin Polis ve Polislik Mesleği İle İlgili Algılamaları: Erciyes Üniversitesi Örnekleme”, **Polis Bilimleri Dergisi**, 11/2, ss.107- 134.

ASHER, Steven R. and Paquette, Julie A., 2003. “Loneliness and Peer Relations In Childhood” **Current Directions in Psychological Science**, no, 12, ss.75-78.

ASUNAKUTLU, Tuncer, 2002. “Örgütsel Güvenin Oluşturulmasına İlişkin Unsurlar ve Bir Değerlendirme” Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, sayı, 9, ss.1-13.

AYDIN, İbrahim, 2012. “Örgütsel Stres Kaynakları Ve Yönetimi: Yozgat Emniyet Müdürlüğü Bünyesinde Bir Uygulama” Yüksek Lisans Tezi, Bozok Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yozgat.

AYDIN, Mustafa ve Yıldız, Murat, 2000. “Yirmi birinci Yüzyılda Polis, Temel Sorunlar, Çağdaş Yaklaşımlar” (Ed)., İbrahim Cerrah ve Emin Semiz, **Sibel Matbaası**, Ankara.

AYTAÇ, Serpil, HACIOĞLU, Sevil, KARADUMAN, Mustafa, 2012. “*Loneliness in the Workplace ; An Empirical Study in Türkiye*” **1. International Interdisciplinary Social Inquiry Conference**, 17-21, 06, 2012, Bursa.

AZMAZ, Mahmut, 2006. “Alt Kültürler Açısından Örgüt Kültürü: Polis Alt Kültürleri Üzerine Bir Uygulama”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

BAARD, Paul P, Deci, Edward L. and Ryan, Richard M, 2004. “Intrinsic Need Satisfaction: A Motivational Basis Of Performance And Well-Being In Two Work Settings”, **Journal of Applied Social Psychology**, no, 34, ss. 2045-2068.

BAHAR, Atalay, 2008. “İletişim Disiplininin Emniyet Teşkilatı'nın Algılanmasına Etkisi ve Halkla İlişkiler Süreci” Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

BAKAN, İsmail, Büyükbeşe. Tuba (2004). “Örgütsel İletişim ile İş tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması”,**Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi**, sayı: 7, ss.1-30.

BARLI, Önder (2008), “Davranış Bilimleri ve Örgütlerde Davranış”, **Aktif Yayınevi**, Erzurum.

BAŞARAN, İ.Ethem, 2000. “Örgütsel Davranış: İnsanın Üretim Gücü” **Feryal Matbaası**, Ankara.

BAŞTEMUR, Yakup, 2006. “İş Tatmini İle Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkiler: Kayseri Emniyet Müdürlüğü’nde Bir Araştırma” Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.

BELL, Robert A., Karen, Van Camp ve Karol, Susan H., 1990. “Is It Lonely At The Top? Career Success and Personal Relationships” **Journal of Communication**, 40/1, ss. 9-23.

BERMAN, E., West, J. Ve Richter, M., 2002. “Workplace relations: Friendship patterns and consequences (according to managers)” **Public Administration Review**, 62 (2), ss. 217-230.

BIÇAK, Remzi, 2003. “Arama, Men Etme ve Kapatma Yetkisi, *Polisin Görev ve Yetkileri*” (Ed), Aydın Ziya Özgür, Süleyman Sözen, **Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları**, ss. 89-107.

BİLGİN, Suzan. 1989. “Üniversite Öğrencilerinin Yalnızlık Düzeyleri ve Bazı Değişkenlerin Uyum Düzeyine Etkisi”. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

BLASS, Rachel B and Blatt, Sidney J., 1992. “Attachment and Separateness: A Theoretical Context For The Integration Of Self Psychology With Object Relations Theory With Self Psychology”, **Psychoanal Study Child**, no 47, ss.189-203.

CERRAH, İbrahim, SEMİZ, Emin, 2000. “Sosyal Yapı ve Polis Alt Kültürü: Sosyal Yapı Meslekiçi Sosyalleşmenin Türk Polis Alt Kültürü oluşumuna Etkileri” **Yirmi birinci Yüzyılda Polis Temel Sorunlar Çağdaş Yaklaşımlar** Sibel Matbaası s. 191-225, Ankara.

CEYHAN, Sibel, 2005. “Kayseri Nuh Naci Yazgan Sağlık Ocağı Bölgesinde Yaşayan 65 Yaş ve Üstü Bireylerin Yalnızlık Düzeylerinin İncelenmesi” Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.

CHADSEY-RUSCH, J., DeStefano, L., O'Reilly, M., Gonzalez, P. & Collet-Klingenberg, L., 1992. “Assessing the loneliness of workers with mental retardation”, **Mental Retardation**, 30, ss. 85-92.

CHİPUER, H.M. PRETTY, G.H. 2000. “Facets of adolescents loneliness: A Study of Rural and Urban Australian Youth” **Australian Psychologist**, 35 (3), ss. 233-237.

CUBITT, S. & Burt, C., 2002. “Leadership style, loneliness and occupational stress in New Zealand primary school principals” New Zealand, **Journal of Educational Studies**, 37 (2), ss. 159-169.

CUTRONA, Carolyn E., 1982. “Transition To College: Loneliness And The Process Of Social Adjustment” (Eds), In L. A. Peplau and D. Perlman, Loneliness: A sourcebook of current research, theory, and therapy, **Wiley Interscience**, New York, ss. 291-309.

ÇAKIR, İsmail, 2006. “Polislerin İş Stresi ve Bazı Değişkenlere Göre Stresle Başa Çıkma Tarzlarının Karşılaştırılması” Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

ÇEÇEN, A.R. 2008. “Öğrencilerin cinsiyetlerine ve ana baba tutum algılarına göre yalnızlık ve sosyal destek düzeylerinin incelenmesi”, **Türk Eğitim Bilimleri Dergisi**, 6 (3), ss. 415-431.

DEMİR, A., 1989. “UCLA Yalnızlık Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, **Psikoloji Dergisi**, 7 (23), ss. 14-18, Ankara.

DEMİR, A. 1990. “Üniversite öğrencilerinin yalnızlık düzeylerini etkileyen bazı etmenler (some factors that influence the loneliness level of college student)”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

DEMİR, A. ve Tarhan, N. 2001. “Loneliness and social dissatisfaction in Turkish adolescents” **Journal of Psychology**, 135 (1), ss. 113-123.

DEMİR, A., URUK, A, Ç., 2003. “The Role of Peers and Families in Predicting The Loneliness Level of Adolescent”, **The Journal of Psychology**, 137 (2).

DEMİRTAŞ, Ayşe Sibel. 2007. “İlköğretim 8.Sınıf Öğrencilerinin Algılanan Sosyal Destek ve Yalnızlık Düzeyleri ile Stresle Başa Çıkma Düzeyleri Arasındaki İlişki” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.

DITOMMASO, Enrico and Spinner, Barry, 1993. “The Development and Initial Validation Of the Social and Emotional Loneliness Scale for Adults (SELSA)”, **Personality and Individual Differences**, no 14, ss.127-134.

DOĞAN,İbrahim, 16 Mayıs 2011. (Çevirimiçi) <http://www.aksiyon.com.tr/aksiyon/haber-29417-178-hayata-tutunamayan-polisler>, (23.02.2012).

DOĞAN, Tayfun ve Eryılmaz, Ali, 2012. “Akademisyenlerde İşle İlgili Temel İhtiyaç Doyumu ve Öznel İyi Oluş”, **Ege Akademik Bakış**, 12/3, ss.383-389.

DOĞAN, Tayfun, ÇETİN, B. SUNGUR, Mehmet. Z. 2009. “İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik Ve Güvenilirlik Çalışması”, **Anadolu Psikiyatri Dergisi**, 10, ss. 271-277.

DOĞAN, Zeki, BAĞIŞ, Mehmet, 2011. “Toplumun Polisten Beklenti ve Düşüncelerine Etkili Olan Faktörlerin Likert Ölçekli Sorularla Belirlenmesi”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 25/1, ss.207-223.

DOĞASLAN, Tuğba, 2005. “Emniyet Teşkilatında Rehberlik ve Danışma Hizmetleri”, **Çağın Polisi Dergisi**.

DUSSAULT, M., Deaudelin, C., Royer, N. & Loïsele, J. 1999. “Professional isolation and occupational stress in teachers”, **Psychological Reports**, 84, ss.943-946.

DUY, Baki (2003). “Bilişsel-Davranışçı Yaklaşım Dayalı Grupla Psikolojik Danışmanın Yalnızlık Ve Fonksiyonel Olmayan Tutumlar Üzerine Etkisi”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

DÜNDAR, Ahmet Nihat, 1993. “Osmanlı Yönetiminde 78, Cumhuriyet Döneminde 70 Yılı Geride Bırakan Bir Teşkilat: Polis Teşkilatı”, **Türk İdare Dergisi**, 401, ss.213-215.

EKMEKÇİ, Mehmet Kamil, 2010. “Personel Bakış Açısıyla Toplum Destekli Polislik: Ankara Örneği” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Polis Akademisi Güvenlik Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

ERDİL, Oya and Ertosun, Öznur Gülen, 2012. “The Relationship between Social Climate and Loneliness in the Workplace and Effects on Employee Well-Being” **Procedia Social and Behavioral Sciences**, 24, ss.505–525.

ERDOĞAN, Fevzi, 2012. “Milli Mücadele ve Cumhuriyetin Kuruluşunda Türk Polis Teşkilatı”, (Çevirimiçi), [http:// www. caginpolisi. com. tr/ 85/ 22-23-24-25-26. htm](http://www.caginpolisi.com.tr/85/22-23-24-25-26.htm) (22.11.2012).

ERDEM, Ersin Dinçer, 2010. “Emniyet Çalışanlarında Örgütsel Stresin İş Doyumu Üzerine Etkisinin İncelenmesi: Zonguldak il Emniyet Müdürlüğü’nde Bir Uygulama” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.

EREN, Ayten. 1994. “Lise Öğrencilerinin Yalnızlık Düzeyleri ve Psikolojik İhtiyaçlarının İncelemesi”. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

ERİM, Banu. 2001. “Yetiştirme Yurtlarında ve Aileleri Yanında Yaşayan Ergenlerin, Benlik Saygısı, Depresyon ve Yalnızlık Düzeyleri ile Sosyal Destek Sistemleri Açısından Karşılaştırılması”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.

ERTOSUN, Öznur Gülen and Erdil, Oya, 2012. “The Effects of Loneliness on Employees’ Commitment and Intention to Leave”, **Social and Behavioral Sciences**, 41, ss.469–476.

ESKİN, Mehmet. 2001. “Ergenlikte Yalnızlık, Başetme Yöntemleri ve Yalnızlığın İntihar Davranışı ile İlişkisi”, **Klinik Psikiyatri**, 4, ss.5–11.

FINDIKLI, Remzi, 2000. “Polis Mesleğinin Özellikleri ve Mesleki Kimlik Olgusu” **Polis Bilimleri Dergisi**, 2, ss. 5-8, Ankara.

FINDIKLI, Remzi, 2001.“Meslek Olgusu ve Polislik Mesleğinin Özellikleri”, **Türkiye’de Suç ve Polislik**, (Edt) İbrahim Cerrah ve Emin Semiz, Ankara.

FRIEDMANN, Robert R,1992 , “Community Policing Comparative Perspectives and Prospects”, **St. Martin’s Press**, New York.

GELERİ, Aytekin, 2003. “Karşılaştırmalı Polis Sistemleri”, **Nobel Yayınları**, Ankara.

GÖKSU, Turkut, Köktaş Arif, Özcan Mehmet ve Erzurumluoğlu, Bayram, 2003. “Polisi İlgilendiren Toplumsal Olayların Yönetimini (PİLTOY) Etkileyen Faktörler” **Polis Bilimleri Dergisi**, 5/2, ss.43-64.

GÖKÜŞ, E.R. 2002. “Emniyet Teşkilatında Stres Durumları ve Başa Çıkma Yolları”, **Çağın Polisi Dergisi**, 9, ss. 12-15, Ankara.

GUMBERT, David E and Boyd, David P., 1984. “The Loneliness Of The Small Business Owner”, **Harvard Business Review**, 62/6, ss.33-38.

GÜL, Zakir ve Delice, Murat, 2011. “Police Job Stress And Stress Reduction/Coping Programs: The Effects On The Relationship With Spouses”, **Polis Bilimleri Dergisi**, 13/3, ss.19-38.

GÜLCÜ, Tarık Ziyad, 2006. “The role of the police in crime prevention”, Centre Internationale de Prevention de la Criminalite”, **Suçun Önlenmesinde Polisin Rolü**, EGM Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı, EGM Basımevi, Ankara.

GÜNGÖRMÜŞ, Kübra, 2011. “Hemşirelerin Duygusal Zekaları İle İş Yaşamında Yaşadıkları Yalnızlık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.

HAFIZOĞULLARI, Zeki, 2012. “Suçla Mücadelede Kolluğa Yardım Etmek”, (Çevirimiçi), <http://www.caginpulisi.com.tr/94/4-5-6-7-8-9.htm> (22.11.2012).

HAWKLEY, Louise ve diğerleri, 2003. “Loneliness In Everyday Life: Cardiovascular Activity, Psychosocial Context And Health Behaviors”, **Journal Of Personality And Social Psychology**, 85/1, ss.105-120.

HORTAÇSU, Nuran, 1991. “İnsan İlişkileri” **İmge Kitabevi Yayınları**, 1. Baskı, Ankara.

IŞIK, Mehmet, 2006. “Sivil Toplum Kuruluşları ve Emniyet Teşkilatı İlişkileri” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

İDARİ GÖREVLER, (Çevirimiçi), http://www.egm.gov.tr/icerik_detay.aspx?id=202, (29.11.2012).

İMAMOĞLU, Seval, 2008. “Genç Yetişkinlikte Kişilerarası İlişkilerin Cinsiyet, Cinsiyet Roller ve Yalnızlık Algısı Açısından İncelenmesi” Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

KAPLAN, Mahmut, Süleyman, 2011. “Öğretmenlerin İşyerinde Yalnızlık Duygularının Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyi Ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.

KARADUMAN, Mustafa, 2013. “İş Yaşamında Yalnızlık Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlişkisi ve Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.

KARAEFE, Alptekin, 2010. “Emniyet Mensuplarının Stresle Baş Etme Tutumlarının Değerlendirilmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.

KARAHAN, T.Fikret, v.d. 2004. “Üniversite Öğrencilerinin Yalnızlık Düzeyleri ile Benlik Saygısı Düzeyleri Arasındaki İlişkiler”, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı.18, ss.27–39.

KARAKURT, Abdurrahim, 2012. “Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Düzeyinin Örgütsel Destek Ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi”, Yüksek Lisans Tezi Necmeddin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.

KARAOSMANOĞLU Fatih, 2002. “Türkiye’nin Demokratikleşmesi: Yaşam Hakkı ve Polis”, **Türkiye’de Devlet, Toplum ve Polis**, Seçkin Yayınevi, Ankara.

KARATEPE, Selma, 2004. “Polis Teşkilatında Halkla İlişkilerin Önemi: Bir Alan Araştırması”, **Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 14/2, ss.255-272.

Karayolları Trafik Kanunu, Resmi Gazete: 18/10/1983, Kanun Numarası: 2918, (Çevirimiçi), <http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/644.html> (22.03.2013).

KAYA, Osman, Şamil, 2010. “Ankara İlinde Çalışan Polislerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi” Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

KAYIHAN, Gürhan ve Ersöz, Gülfem, 2010. “Türk Polis Teşkilatında Vücut Kompozisyonunun Fiziksel Uygunluk ve Performans Açısından Değerlendirilmesi” **Polis Bilimleri Dergisi**, 12/3, 67-82.

KIZILKAYA, Adem, 2012.“Geçmişten Günümüze Güvenlik İhtiyacı ve Türk Polis Teşkilatı (Türk Polis Teşkilatının Kuruluşunun 158. Yıl Dönümü Anısına)”, (Çevirimiçi), <Http://www.Caginpolicisi.Com.Tr/16/20-21-22-23.Htm> (22.11.2012).

KOÇAK, Recep, 2003. “Duygusal İfade Eğitim Programının Üniversite Öğrencilerinin Aleksitimi Ve Yalnızlık Düzeylerine Etkisi” , Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

KÖRLER, Yasemin, 2011.“İlköğretim İkinci Kademe Öğrencilerinin Çeşitli Değişkenler Açısından Yalnızlık Düzeyleri Ve Yalnızlık İle Sosyal Duygusal Öğrenme Becerileri Arasındaki İlişkiler”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

KUPERSMIDT, Janis B, ve diğerleri, 1999. “Social Self-Discrepancy Theory And Loneliness During Childhood and Adolescence”, (Edt.) In S. Hymel & K. Rotenberg, Loneliness in children, **Cambridge University Press**, ss.263–279, Cambridge.

KUNT, Kılınç, Hande, 2011 Ekim. “İş Yerindeki Yalnızlıklar”, (Çevirimiçi), [http://www.dokudanismanlik.com/işyerinde yalnızlık.hkk.html](http://www.dokudanismanlik.com/işyerinde_yalnızlık.hkk.html), (13.01.2014).

KURT, Neşe, 2011. “Çevik Kuvvet Personelinin Stresle Başa Çıkma Tutumları, Psikolojik Dayanıklılıkları Ve İş Doyumu Düzeyleri” Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

KUYAKSİL, Ali, 2006. “Bir Halkla İlişkiler Uygulaması Olarak Toplum Destekli Polislik Modeli”, II. Ulusal Halkla İlişkiler Sempozyumu, 27- 28- Nisan, (Çevirimiçi), [http:// if. kocaeli. edu. tr/ hitsempozyum2006/kitap/15-ali_kuyaksil_y.pdf](http://if.kocaeli.edu.tr/hitsempozyum2006/kitap/15-ali_kuyaksil_y.pdf), ss.167-178,(20.11.2012).

KÜÇÜKDOĞRU, Serkan, 2011.“Polislik Mesleğinin ve Polis Meslek Yüksekokullarında verilen İnsan Hakları Eğitiminin İrdelenmesi”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

LEIDERMAN, P. Herbert, 1980. “Pathological Loneliness: A Psychodynamic Interpretation”, Edt. In J. Hartog, J. R Audy and Y. A. Cohen, **The Anatomy of Loneliness, International Universities Press**, ss.377- 393, New York.

MARSHALL, Greg W, Michaels, Charles E. and Mulki, Jay P., 2007. “Workplace Isolation: Exploring The Construct And Its Measurements”, **Psychology & Marketing**, 24/3, ss.195-223.

MELAMED, Yuval, Bernstein, Elizur and Szor, Henry, 2001. “The Loneliness Of The Therapist In The Public Clinic”, **Journal of Contemporary Psychotherapy**, 31/2, ss.103-112.

MERCAN, Nuray ve diğerleri, 2012. “İşyeri Yalnızlığı ve Sosyal Fobi Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma”, **Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi**, 4/1, ss. 213- 226.

MIJUSKOVIC, Ben 1980. "Loneliness and Suicide", **Journal of Social Philosophy**, 11, ss.11-17.

MIKULINCER, Mario & Segal, Jacob, 1990. "A Multidimensional Analysis Of The Experience Of Loneliness", **Journal of Social and Personal Relationships**, 7,ss. 209-230.

MUTLU, Önder, 2006. "Kamu Düzeninin Sağlanmasında Jandarma-Polis İlişkileri" Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.

OKYAY, Nuriye, 2009. "Emniyet Teşkilatına Bağlı Okullardan Mezun Olup, Çevik Kuvvet Şube Müdürlüğünde Görev Yapan Polislerin, Psikolojik Hizmet Algıları, İş doyumunu ve tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi" Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

ÖZATÇA, Arzu, 2009. "Ergenlerde Sosyal ve Duygusal Yalnızlığın Yordayıcısı Olarak Aile İşlevleri", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

ÖZDEMİR, Talas, Sevgi, 2008. "Emniyet Teşkilatında Örgütsel Stres Kaynakları, Mardin İl Emniyet Müdürlüğü Uygulaması" Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.

ÖZKÜRKÇÜGİL, Aytül Çorapçıoğlu, 1998. "Cezaevinde Yalnızlık ve Yalnızlığın Depresyonla İlişkisi", **Kriz Dergisi**, 6/1, ss.21-32.

ÖZMEN, Alper ve Zeren, Halim Emre, 2012. "Türk Polis Teşkilatının Modernizasyonu Bağlamında Toplum Destekli Polislik Sistemi: Kocaeli İlinde Bir Araştırma", (Çevirimiçi) [http:// www. caginpolicisi. com. tr/ 108/ 31-32-33-34. htm](http://www.caginpolicisi.com.tr/108/31-32-33-34.htm), (22.11.2012).

PARSAK, Gülşah, 2010. “Örgütlerde Yabancılaşma ve İş Tatmini İlişkisi; Çukurova Üniversitesi Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

PEPLAU, Letitia Anne ve diğerleri, 1982. Perspectives on loneliness. In L. A. Peplau & D. Perlman(Eds.), “Loneliness: A Sourcebook of Current Theory, Research and Therapy”, John Wiley & Sons, ss. 1-12, New York.

PEPLAU, Letitia Anne, PERLMAN, Daniel, 1984. “Loneliness Research: A Survey Of Empirical Findings”, In L.A. Peplau And S.E. Goldston Edt., **Preventing The Harmful Consequences Of Severe And Persistent Loneliness** ,MD: National Institute Of Mental Health, ss.13-47, Rockville.

PEPLAU, L. A. (1985). “Loneliness Research: Basic Concepts and Findings. Social Support: Theory, Research and Applications”, Edt. Sarason, I. G. And Sarason, B. R., **Martinus Nijhoff Publishers**, ss. 268-286, Dordrecht/Boston/Lancaster.

PERLMAN, Daniel and Peplau, Letitia Anne, 1998. “Loneliness”, Edt. In H. S. Friedman, **Encyclopedia of mental health, CA: Academic Press**, ss. 571-581, San Diego.

POLAT, S. Aytaç ve Turacı, Gülen, 2003. “Bir Polis Okulundaki Öğrencilerin İlk Yardım Konusundaki Bilgi ve Tutumları”, **AÜTD**, 35, ss. 27-32.

PVSK, Polis Vazife ve Selahiyet Kanunu, Resmi Gazete Tarihi: 14/07/1934, (Çevirimiçi), <http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/569.html> (22.11.2012).

RANK, Otto, 2001. “Dogum Travması”, Çev.: Sabir Yücesoy, **Metis Yayınları**, İstanbul.

RAWLINS, Parmelee, 1998. “Clinical Manual of Psychiatric Nursing”, **Mosby Company**, ss. 238-253, Toronto.

REINKING, Kim and Bell, Robert A, 1991. "Relationships Among Loneliness, Communication Competence, And Career Success In A State Bureaucracy: A field Study Of The 'Lonely At The top' maxim", **Communication Quarterly**, 39/4, ss. 358-373.

ROKACH, Ami, 1989. "Antecedents Of Loneliness: A Factorial Analysis", **Journal of Psychology**, 23/4, ss. 369- 384.

ROKACH, Ami, 2000. "Loneliness and The Life Cycle" **Psychological Reports**, 86, ss. 629-642.

RUBIN, Kenneth H., Hymel, Shelley ve Mills, Rosemary S. L, 1988. "Sociability and Social Withdrawal In Childhood: Stability And Outcomes", **Journal of Personality**, 57/ 2, ss. 237-255.

RUSSELL, Dan, Peplau, Letitia Anne and Cutrona, Carolyn E. C, 1980. "The Revised UCLA Loneliness Scale: Concurrent and Discriminant Validity Evidence", **Journal of Personality and Social Psychology**, 39, ss. 472-480.

RYAN, Richard M., Sheldon, Kennon M., Kasser, Tim and Deci, Edward L., 1996. "All Goals Are Not Created Equal: An Organismic Perspective On The Nature Of Goals And Their Regulation", *The psychology of action: Linking motivation and cognition to behavior*, Edt. I. M. Gollwitzer and J. A. Bargh, **The Guilford Press**, ss. 7-26 , New York and London.

SABAH, Suat, 2009. "Narkotik Polisinin Özelliklerinin Ve Performansının Diğer Polislerle Karşılaştırılması" Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

SARI, Mediha, 2010. "İlköğretim Öğrencilerinde Polis Kavramının Metaforlar Aracılığıyla İncelenmesi", **Polis Bilimleri Dergisi**, 12/2, ss. 43- 82, Ankara.

SARIHAN, Cemile Özlem, 2007. “Engelli Çocuğa Sahip Olan ve Olmayan Annelerin, Aile İşlevlerini Algılamaları İle Yalnızlık Düzeylerinin İncelenmesi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Fen Bilimler Enstitüsü, Ankara.

SAYLAN, Tolga, 2008. “Çalışanların İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

SAZAK, Mehmet, Murat, 2012. “Dönüştürücü Liderlik Algısının, Örgütsel Stres Üzerine Etkisi, Emniyet Müdürlüklerinde Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi Çankırı Karatekin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çankırı.

SHAVER, Phillip R. and Brennan, Kelly A. 1992. “Attachment Styles and the "Big Five" Personality Traits: Their Connections with Each Other and with Romantic Relationship Outcomes”, **Pers Soc Psychol Bull**, 18/5, ss. 536-545.

SHAVER, Phillip R. and Hazan, Cindy, 1988. “A Biased Overview Of The Study Of Love”, **Journal of Social and Personal Relationships**, 5/4, ss. 473-501.

SÖNMEZ, Nevzat, 2007. “Polis Mevzuatı”, **Seçkin Yayınları**, Ankara.

SÖNMEZ, Nevzat, 2009. “Polislerin Polislik Mesleğine Yönelik Tutumları Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma, Kayseri Örneği”, Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.

STEINBURG, A., Sullivan, V. & Montoya, L., 1999. “Loneliness and social isolation in the workforce for Deaf individuals during the transition years:A preliminary investigation”, **Journal of Applied Rehabilitation Counselling**, 30 /1, ss. 22-30.

ŞANLI, Savaş, AKBAŞ, Turan, 2006. “Adana İlinde Çalışan Polislerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi”, **Polis Bilimleri Dergisi**, 10/2 , Ankara.

ŞİMŞEK, M. Şerif, 1998. “Yönetim ve Organizasyon”, **Damla Ofset Matbaacılık ve Tic. A.Ş.**, Konya.

ŞİŞMAN, Mehmet ve Turan, Selahattin, 2004. “Eğitim ve Okul Yönetimi”, Edt. Yüksel Özden, **Eğitim ve Okul Yöneticiliği El Kitabı**, **Pegem A Yayıncılık**, ss. 155-179, Ankara.

TAŞBAŞ, Kazım, 2010. “Emniyet Teşkilatında Çalışan Kadın Polislerin İş ve yaşam Koşullarının Değerlendirilmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

TAŞÇI, Ufuk , 2005. “Örgütsel Kültürün Çalışanlar Üzerindeki Etkisi (Elazığ İl Emniyet Müdürlüğü Örneği)”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.

TAŞDEMİR, Murat, 2007. “Polis intiharlarının Sosyal Yönleri”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Trafik Polisinin Görevleri, (Çevirimiçi) [http:// www. kahramanmaras. pol. tr/ turkoglu/ printer. php?id=266](http://www.kahramanmaras.pol.tr/turkoglu/printer.php?id=266) (27.01.2013).

TURAN, Selahattin, ŞİŞMAN, Mehmet, 2004. “Bazı Örgütsel Değişkenler Açısından Çalışanların İş Doyumu ve Sosyal-Duygusal Yalnızlık Düzeyleri, M.E.B. Şube Müdür Adayları Üzerinde Bir Araştırma ”, **Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi**, 5, ss. 117-128.

Türkiye'de Kaçakçılıkla Mücadele Eden Kolluk Teşkilatları, (Çevirimiçi), [http:// www. kihbi. gov.tr/default_B0.aspx?content=318](http://www.kihbi.gov.tr/default_B0.aspx?content=318) (25.11.2012).

TÜRKÖZ, Şükrü, 2012. “İç Güvenliğin Sivilleştirilmesi Jandarma Ve Polis Sorumluluk Bölgelerinin Yeniden Tespiti; Afyonkarahisar-İhsaniye Örneği”, (Çevirimiçi), <http://www.caginpolicisi.com.tr/95/43-44-45-46-47.htm> (22.11.2012).

UĞUR, Esra, 2005. “Hemşirelerin İş Yaşamının Kalitesi ve Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşleri”, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimler Enstitüsü, Ankara.

ÜNVER, Mehmet, 2008. “Halkla İlişkiler Bağlamında Polisin Algılanması: Kazan İlçesi Örneği”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Polis Akademisi Güvenlik Bilimleri Enstitüsü.

WEISS, Robert S., 1973. “Loneliness: The Experience Of Emotional And Social Isolation”, **MA: MIT Press**, Cambridge.

WEISS, Robert S., .1987. “Reflections On The Present State Of Loneliness Research”, **J Soc Behav Pers**, 2, ss. 1-16.

WENZ, Friedrich V., 1977. “Seasonal Suicide Attempts and Forms Of Loneliness”, **Psychological Reports**, 40, ss. 807–810.

WISEMAN, H. Maysel, O. SHARABANY, R. 2005. “Why Are They Lonely: Perceived Quality of Early Relationships With Parents, Attachment, Personality, Predispositions and Loneliness in First Year University Students”, **Personality and Individual Differences**, 40/2, ss. 237-248.

WRIGHT, Sarah Louise, 2005. “Loneliness in the Workplace”, **Doctor of Philosophy in Psychology**, Uni. Of Canterbury.

WRIGHT, Sarah Louise, Burt, Christopher D. B, and Strongman, Kenneth T., 2006. “Loneliness in the Workplace: Construct Definition and Scale Development”, **J. of Psyc.**, 35/2, ss. 59-68, New Zeland.

YALOM, Irvin D., 2001.”Varoluşçu Psikoterapi”, Çeviri. Z.İ. Babayiğit, **Kabalıcı Yayınevi**, İstanbul.

Yalnız Adamlar, Yalnızlık Sözleri, 2011. (Çevirimiçi), [http: //yalnizlik.net/yalnizlik-carl-gustav-jung](http://yalnizlik.net/yalnizlik-carl-gustav-jung) January 9, (13.03.2012).

YAMAN, İsmail Fuat, 2006. “Kamuda Stratejik Planlama ve Emniyet Teşkilatında Uygulanabilirliği”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

YAŞAR, M. Ruhat, 2007. “Yalnızlık”, **Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 17/1, ss. 237-260.

YILMAZ, Abdullah ve DEMİRCİ, M. Kemal, 2004. “Polis-Halk İlişkilerini Vatandaşların Değerlendirmeleri Üzerine Bir Araştırma”, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 11, ss. 83-101.

YILMAZ, Ercan ve Altınok, Vildan, 2009. “Okul Yöneticilerinin Yalnızlık ve Yaşam Doyum Düzeylerinin İncelenmesi”, **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi**, 15/59, ss. 451-469.

YILMAZ, Ercan, 2011. “An Investigation Of Teachers’ Loneliness In The Workplace In Terms Of Human Values They Possess”, **African Journal of Business Management**, 5/13, ss. 5070-5075.

YILMAZ, Ercan, “Rehabilitasyon Çalışanlarının İş Yaşamındaki Yalnızlıklarının İncelenmesi”, **Selçuk Üniversitesi, AKEF**, Konya, (Çevirimiçi), [http: // www.](http://www.)

uoek2011. org/ bildiri/ bildiri. asp? uID=D3006AD5-76D0-45E2-AC27-FC49E8AE5038&id=161, (12.04.2012).

YOUNG, Jeffrey E, 1982. “Loneliness, Depression and Cognitive Therapy: Theory and Application”, Edt., In L. A. Peplau & D. Perlman, **Loneliness: A sourcebook of current theory, research and therapy**, ss. 379-406, Wile, New York.

YOUNGBLADE, Lise M., Berlin, Lisa J. and Beslky, Jay, 1999. “Connections Among Loneliness, The Ability To Be Alone, and Peer Relationships In Young Children”, Edt., In K. J. Rotenberg & S. Hymel, **Loneliness in childhood and adolescence, Cambridge University Pres**, ss. 135–152, New York.

YOUNGER, J.B.,1995. “The Alienation of The Sufferer”, **Advanced Nursing Science**, 17/4, ss. 53-72.

YÜKSELOĞLU, Murat, 2006. “Polis Meslek Yüksek Okulu Öğrencilerinin, Sosyodemografik Özellik ve Psikolojik Gereksinmelerinin İrdelenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Adli Tıp Enstitüsü, İstanbul.

YÜKSELOĞLU, Murat, YÜKSELOĞLU, E. Hülya, CÖMERT, İtir Tarı, ÖZAŞÇILAR, Mine, ZİYALAR, Neylan, YAVUZ, M. Fatih, 2010. “Polis Meslek Yüksek Okulu Öğrencilerinin Sosyodemografik Özellikleri ve Psikolojik İhtiyaçlarının İncelenmesi: Adile Sadullah Mermerci Örnekleme”, **Polis Bilimleri Dergisi**, 12/3, ss. 107-127.

ZENGİN, Eyüp, YILMAZ, Reha, 2001. “Azerbaycan’da İnsan Haklarının Korunmasında Polisin Rolü”, **Journal of Qafqaz Universty**, 7, ss.1-9.

EKLER

EK-1

Değerli Meslektaşlarım;

Bu anket yüksek lisans tez çalışmasında kullanılmak üzere yapılmaktadır. Bu araştırmanın temel amacı Kayseri İl Emniyet Müdürlüğünde Görevli Polislerin iş yaşamındaki yalnızlık düzeylerinin bazı değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesidir. Araştırmada veri toplamak için toplam üç sayfada 5 sorudan oluşan Kişisel Bilgiler Anket Formu ve 16 sorudan oluşan İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ) kullanılacaktır.

Araştırma bilimsel bir amaç doğrultusunda yapılmaktadır. Cevaplar yalnızca araştırmacı tarafından değerlendirilecek ve kesinlikle özel amaçlar için kullanılmayacaktır. Bu nedenle anketler başka kişilere verilmeyecektir. Anket formlarını doldururken isim ve sicillerinizi yazmanıza gerek yoktur. Anketteki sorulara cevaplarınızı (x) işaretini koyarak belirtmeniz gerekmektedir.

Sizlerin görüşleri bu araştırmanın sonuçları ve amacına ulaşabilmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Lütfen soruları dikkatlice okuyunuz ve cevapsız bırakmayınız.

Yoğun mesainizde zaman ayırdığınız için şimdiden teşekkürlerimi arz eder, mutluluklar dilerim.

Ziya ÇALIŞKAN
Ondokuz Mayıs Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Psikolojik Danışma ve Rehberlik Anabilim Dalı
Yüksek Lisans Öğrencisi

EK-2

KİŞİSEL BİLGİLER ANKET FORMU

1.Cinsiyetiniz:

a () Kadın b () Erkek

2.Meslekte Çalışma Yılıınız:

a ()1-5 b () 6-10 c ()11-15 d ()16-20 e ()21 ve üstü

3.Eğitim Durumunuz:

a ()Ortaokul b () Lise c ()Önlisans (2 Yıllık Fakülte veya Yüksekokul)

d ()Lisans (4 Yıllık Fakülte) e ()Yüksek Lisans ve Doktora

4.Rütbeniz:

a ()Polis Memuru

b () BaşPolis Memuru

c () Komiser Sınıfı (Baş Komiser, Komiser, Kom. Yrd.)

d () Orta Kademe Yönetici (3.Snf. Em. Müd, 4.Snf. Em. Müd., Emniyet Amiri)

5. Çalıştığınız Birim:

a () Polis Merkezi Amirliği

b () Çevik Kuvvet Şube Müdürlüğü

c () Önleyici Hizmetler Büro Amirliği (Melikgazi, Kocasinan, Talas, Hacılar, İncesu İlçe Emniyet Müdürlüklerine bağlı Önleyici Hizmetler Büro Amirlikleri)

d () Sivil Birimler (Asayiş, Çocuk, Kom., Tem., Güvenlik, Bilişim, v.b. Şube Müdürlükleri)

e () Olay Yeri İnceleme Şube Müdürlüğü ve Kriminal Bölge Laboratuar Müd.

f () TDP Şube Müdürlüğü

g () Trafik birimleri (Trafik Tescil, Trafik Denetleme, Bölge Trafik)

h () İdari Birimler (Basın Halka İlişkiler, Bilgi İşlem, Bütçe, Eğitim, EKKM, Evrak Arşiv, Havalimanı, Hassas Bölgeleri Koruma, Hukuk İşleri, İkmal, Koruma, Muhabere Elektronik, Özel Güvenlik, Pasaport İşlemleri, Personel, Polis Evi, Radyo-Tv. ve Foto Film, Ruhsat İşlemleri, Sosyal Hizmetler, Ulaştırma, Yabancılar Şube Müdürlükleri, Makama Bağlı Birimler, İlçe Emniyet Müdürlükleri ve Bağlı Büroları v.d. Birim ve Şubeler).

EK-3 (İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği – İYYÖ)

Aşağıdaki maddeleri okuyarak size uygun olma derecesine göre “Hiç uygun değil”, “Uygun değil”, “Biraz uygun”, “Uygun”, “Tamamen Uygun” seçeneklerinden birini işaretleyiniz.

	Hiç uygun değil	Uygun değil	Biraz Uygun	Uygun	Tamamen Uygun
1. İş ortamında baskı altındayken iş arkadaşlarım tarafından yalnız bırakıldığımı hissedirim.					
2. Çoğunlukla iş arkadaşlarımla bana mesafeli durduklarını hissediyorum.					
3. Birlikte çalıştığım insanlarla arama mesafe koyduğumu hissediyorum					
4. Kendimi iş arkadaşlarımdan duygusal olarak uzak hissediyorum.					
5. İş yerindeki ilişkilerimden memnunum.					
6. Çalıştığım iş yerinde dostluk anlayışı hakimdir.					
7. İş arkadaşlarımla birlikteyken çoğu zaman kendimi dışlanmış hissediyorum.					
8. İş yerinde çoğu zaman diğer çalışanlarla aramda bir kopukluk hissedirim.					
9. İş yerindeyken kendimi genel bir boşluk duygusu içinde hissedirim.					
10. İş yerinde sosyal ilişkilerim vardır.					
11. İş yerimdeki sosyal etkinliklere katılırım. (piknik, parti, yemek vs.)					
12. İş yerinde gerektiğinde işle ilgili günlük sorunlarımı konuşabileceğim biri var.					
13. İş yerinde istediğimde kişisel düşüncelerimi paylaşabileceğim kimse yoktur.					
14. İş yerinde mola zamanlarında beraber zaman geçirebileceğim biri vardır.					
15. Kendimi iş yerindeki arkadaş grubunun bir parçası olarak hissedirim.					
16. İş yerinde beni dinleme zahmetinde bulunan insanlar vardır.					

Yoğun Mesainizde Zaman Ayırdığınız İçin Teşekkür Ederim.

EK-4

EMNİYET GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

EĞİTİM DAİRE BAŞKANLIĞINA GÖNDERİLMEK ÜZERE
KAYSERİ EMNİYET MÜDÜRLÜĞÜNE

Kayseri İl Emniyet Müdürlüğü Asayiş Şube Müdürlüğünde 202089 sicil sayılı 4. Sınıf Emniyet Müdürü rütbesiyle Şube Müdür Yardımcısı olarak görev yapmaktayım. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Psikolojik Danışma ve Rehberlik Anabilim Dalı 02230003 numaralı öğrencisi olarak Yüksek lisans yapmaktayım. *Kayseri İl Emniyet Müdürlüğünde Görevli Polislerin İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyleri* konulu Yüksek lisans tezimi hazırlamaktayım. Hazırlamış olduğum tezimin, özeti, amacı ve kullanacağımız yöntemler, uygulayacağımız anket ve ölçekler ile Tez Danışmanım Doç. Dr. Sayın Melek Kalkan'ın talep yazısı ekte sunulmuştur.

Tezimize İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ) Loneliness at Work Scale'in (LAWS) ile Kişisel Bilgiler Anket Formunun Kayseri İl Emniyet Müdürlüğünde Görevli Polislere uygulanmasıyla elde edilecek sonuçların, ulaşılacak yerli ve yabancı bilimsel kaynakların ışığında değerlendirilmesi kaynak oluşturacaktır. Bu nedenle, Eğitim Daire Başkanlığınızca uygun görülmesi halinde amacı yukarıda açıklanan çalışmayı yapabilmem ve anket ve ölçeği personele uygulayabilmem için Emniyet Genel Müdürlüğü makamından gerekli iznin alınması hususunu bilgilerinize arz ederim.

20.04.2012

Ziya ÇALIŞKAN
4. Sınıf Emniyet Müdürü

ADRES:
Kayseri Emniyet Müdürlüğü
Asayiş Şube Müdürlüğü
TEL: 0505 243 31 78
EKLER:
1-Tez Özeti (16 Sayfa)
2-Talep Yazısı(1 Sayfa)
3-Anket ve Ölçek(3 Sayfa)

EBYS-2012.05.09-16.59.07.76829

T.C.
İÇİŞLERİ BAKANLIĞI
Emniyet Genel Müdürlüğü

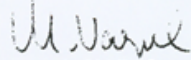
Sayı : B.05.1.EGM.0.72.02.03/
Konu : Akademik Araştırma.

.../05/2012

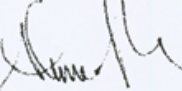
GENEL MÜDÜRLÜK MAKAMINA

Kayseri Emniyet Müdürlüğü kadrosunda görevli 202089 sicil sayılı 4. Sınıf Emniyet Müdürü Ziya ÇALIŞKAN, 19 Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Psikolojik Danışma ve Rehberlik Anabilim Dalında hazırladığı "Kayseri Emniyet Müdürlüğünde Görevli Polislerin İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyleri" konulu yüksek lisans tezi kapsamında Kayseri Emniyet Müdürlüğünde görevli yaklaşık 500 personele "İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği" uygulama talebinde bulunmaktadır.

Adı geçen personelin belirtilen çalışmayı Kayseri Emniyet Müdürlüğü personeline uygulayabilmesi hususunu onaylarınıza arz ederim.


Metin VAROL
Eğitim Dairesi Başkanı
1. Sınıf Emniyet Müdürü

OLUR

07/05/2012


Ahmet PEK
Emniyet Genel Müdür V.
Emniyet Genel Müdür Yardımcısı
1. Sınıf Emniyet Müdürü

EK-6

İL EMNİYET MÜDÜRLÜĞÜNE

KAYSERİ

Kayseri İl Emniyet Müdürlüğü Asayiş Şube Müdürlüğünde 202089 sicil sayılı 4. Sınıf Emniyet Müdürü rütbesiyle Şube Müdür Yardımcısı olarak görev yapmaktayım.

Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Psikolojik Danışma ve Rehberlik Anabilim Dalı 02230003 numaralı Yüksek Lisans öğrencisiyim. Hazırlamakta olduğum *Kayseri İl Emniyet Müdürlüğünde Görevli Polislerin İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyleri* konulu Yüksek lisans tez projesi, uygun görüş yazınız ile Emniyet Genel Müdürlüğüne sunulmuş ve Genel Müdürlük Makamının 07.05.2012 tarihli olurlarıyla uygun görülmüştür.

Söz konusu tez çalışmasının uygulanabilmesi için, Emniyet Müdürlüğümüze bağlı ekte belirtilen birimlerde ve personel sayısınca, başta birim amirleri ve sırasıyla rütbelileri de kapsayacak şekilde Emniyet Hizmetleri Sınıfı personele uygulanması hususunda, emir ve müsaadelerinizi

Arz ederim. 07.05.2012

Ziya ÇALIŞKAN
4. Sınıf Emniyet Müdürü

A D R E S :
Emniyet Müdürlüğü
Asayiş Şube Müdürlüğü
KAYSERİ

E K L E R :
1- Genel Müdürlük Makam Onayı(1 Sayfa)
2- Birimler ve Uygulanacak Personel sayısı Listesi(1 Sayfa)
3- Uygulanacak Anket ve İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği (3 Sayfa)

EK-7

EBYS-2012.05.18-16.54.54.80280

T.C.
KAYSERİ VALİLİĞİ
İl Emniyet Müdürlüğü

05.2012

Sayı : B.05.1.EGM.4.38.19216(31945)-722
Konu : "Anket Çalışması"

185

083 sayılı yazı.

İlgi : (a) 20.04.2012 gün ve B.05.1.EGM.4.38.19219(31940)-618
(b) 09.05.2012 gün ve B.05.1.EGM.0.72-34231(91256)672-2330-97

Emniyet Müdürü Ziya
oçuk Danışma ve Rehberlik
erin İş Yaşamında Yalnızlık
Müdürlüğümüz de görevli Polis
amımız ile bildirmiş ve bu talep
arak ilgi (b) sayılı yazı ekinde

Müdürlüğümüz kadrosunda görevli 202089 sicil sayılı 4. Sınıf
ÇALIŞKAN'ın 19 Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Psikolojik
Anabilim Dalında "Kayseri İl Emniyet Müdürlüğünde Görevli Polisler
Düzeyleri "konulu yüksek lisans tezi hazırladığı, İl Emniyet Müdürlüğü
Memurlarının kaynak olarak kullanmak istediği ilgi (a) sayılı yazı
doğrultusunda Emniyet Genel Müdürlüğü Makam Oluru alınmış
gönderilmiştir.

Anket çalışması yapmak isteyen
4. Sınıf Emniyet Müdürü Ziya
uygun şartların hazırlanarak, başta birim
sağlanması hususunu,

Emniyet Genel Müdürlüğü Makam Oluru ile
Müdürlüğümüz kadrosunda görevli 202089 sicil sayılı
ÇALIŞKAN'a yazı ekinde gönderilen ilgili birimlerce
amirleri olmak üzere tüm personelin gerekli katılımını
Rica ederim.

Nurullah İLÇİN
İl Emniyet Müdürü a.
Emniyet Müdürlüğü Yardımcısı
2.Sınıf Emniyet Müdürü

Ek Sayısı Listesi (1 Sayfa)

EKLER :
1-Bakanlık Oluru (1 sayfa)
2-Birimler ve Uygulanacak Personel (3 Sayfa)
3-Anket (3 Sayfa)

Dağıtım :
İlgili Birimler

et Bulvarı Üzeri, Yeni Mahalle 38079 KAYSERİ
Fon : 33814 02-6314 Faks:3373102

Ayrıntılı bilgi için imzalar:H.E.İ. MACI

Erkil
Tel