

## Cezaevlerinde Görev Yapan İnfaz ve Koruma Memurlarının İş Doymu ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

DOI: 10.26466/opus.340269

\*

Muhammet Kayra\* - Ahmet Alpay Dikmen\*\*

\*Öğretmen, Sincan 2 Nolu F Tipi Ceza İnfaz Kurumu Müdürlüğü, Ankara/Türkiye

E-posta: muhammetkayra@hotmail.com ORCID: [0000-0001-7322-6682](https://orcid.org/0000-0001-7322-6682)

\*\*Prof. Dr., Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi, Ankara/Türkiye

E-posta: dikmenaa@gmail.com ORCID: [0000-0002-8724-3923](https://orcid.org/0000-0002-8724-3923)

### Öz

Bu araştırma cezaevlerinde görev yapan infaz ve koruma memurlarının iş doymu ile tükenmişlik düzeylerinin tespiti ve aralarındaki ilişkinin ölçülmesi amacıyla yapılmıştır. Çalışmada; yaş, çalışma şekli, mesleki kıdem, çalışılan kurumun güvenlik seviyesi gibi mesleki ve demografik değişkenlerin iş doymu ve tükenmişlik düzeyine etkisi incelenmiştir. Araştırma kapsamında Ankara ilindeki 10 kurumda görev yapan veya eğitime katılan 503 infaz ve koruma memuruna anket uygulanmış, 308 anket değerlendirmeye alınmıştır. Araştırmaya katılan infaz koruma memurlarının demografik özellikleri ve niteliklerini belirleyebilmek amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu, iş doymu düzeylerini ölçmek için Minnesota İş Doym Ölçeği (MDÖ) ve tükenmişlik düzeylerinin tespiti için Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ) kullanılmıştır. İnfaz ve koruma memurlarına uygulanan form ve ölçekler araştırmacı tarafından tek tek incelenmiş, geçersiz olanlar dışında kalanlar SPSS 20 programı aracılığıyla bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Minnesota İş Doym Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Envanteri için ayrı ayrı aritmetik ortalama, standart sapma ve yüzde hesabı yapılmıştır. Araştırmaya katılan infaz ve koruma memurlarının genel iş doymu düzeyleri ile beraber içsel ve dışsal doymu düzeylerinin düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Tükenmişlik düzeyleri ile ilgili yapılan analizlerde; infaz ve koruma memurlarının duygusal tükenmişlik düzeylerinin yüksek, duyarsızlaşma düzeylerinin düşük ve kişisel başarı hislerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada elde edilen bir diğer bulgu; iş doymu ile tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları arasında negatif, kişisel başarı hissi alt boyutu arasında pozitif bir ilişki olmasıdır. Çalışma bulguları, hem kuramsal ve pratik uygulamalar hem de gelecek araştırmalar bakımından tartışılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** İş doymu, tükenmişlik, infaz ve koruma memurları

## Investigation of Relationship Between Job Satisfaction and Burnout Levels of Guardians in Prisons

DOI: 10.26466/opus.340269

\*

### Abstract

*The current study aims to identify the job satisfaction and burnout levels of guardians in prison and to examine the relationship between them. In this study, the effects of both professional and demographic variables like age, work position, professional seniority and safety level of the institution on job satisfaction and burnout levels were examined. In the scope of the study, questionnaires were distributed to the 503 guardians who work or attended to the training in 10 different institutions in Ankara and 308 questionnaires were returned. Demographic questions (developed by the researcher), Minnesota Job Satisfaction Questionnaire and Maslach Burnout Inventory were used to measure the demographic properties of the guardians and job satisfaction and burnout levels of the guardians. Guardians completed the measures of Minnesota Job Satisfaction and Maslach Burnout Inventory. All the questionnaires were controlled by the researcher before entering data to the SPSS 20. Means and standard deviations were calculated for the scales. Results revealed that the guardians have low levels of both intrinsic and extrinsic job satisfaction and low levels of general job satisfaction. In terms of analyses regarding burnout levels, the results showed that guardians have high levels of emotional exhaustion, low levels of depersonalization and high levels of personal accomplishment. Another finding of the current study is general job satisfaction is negatively related with emotional exhaustion and depersonalization subscales of Burnout Inventory and positively related with personal accomplishment subscale of Burnout Inventory. The implications of the study for theory, practice and future research were discussed.*

**Key Words :** *Job satisfaction, burnout, guardians*

## Giriş

Yargı tarafından suçluların cezaevlerine hapsedilmesi kişileri suç işlemekten caydıran en etkili yöntemlerden biri olarak kabul edilmektedir (Akın, 2010) ve suçla mücadelede görev yapan kurumlar arasında cezaevleri en etkin çalışan kurumlardan biri olarak görülmektedir. Cezaevleri fiziksel yapıları ve psikolojik etkenleri nedeniyle diğer kamu kurum ve kuruluşlarından farklı özelliklere sahiptirler. Cezaevlerinde çalışan infaz ve koruma memurlarının, tutuklu ve hükümlülerin sosyalizasyon ve tahliye sonrası yaşama uyumlarının sağlanması noktasında önemli görevleri bulunmaktadır. Bu çalışmada infaz ve koruma memurlarının farklı değişkenlere göre ölçülmesi hedeflenmektedir.

Birçok alanda yapılan araştırmalar olumsuz çalışma koşullarının çalışanların iş doyumunu etkilediğini ve beraberinde tükenmişlik sendromu belirtilerinin ortaya çıktığını göstermiştir. Bu olumsuzluklar zaman içinde çalışanlarda hem fizyolojik hem de psikolojik rahatsızlıklara neden olmaktadır. Bu durumda çalışanlarda işine karşı isteksizlik, işinden hoşlanmama, kaçma, bıkkınlık gibi duygu ve davranışlar görülmektedir. İş doyumsuzluğu ve tükenmişlik sadece bireyleri değil, örgütleri ve hizmet alanları da etkilemektedir. Örgütler performans düşüklüğü sonucunda maddi kayıplar yaşamakta, müşteriler ise daha düşük nitelikli hizmet almak durumunda kalmaktadırlar.

İş doyumunu çalışanların örgüt içindeki rollerine ilişkin gösterdikleri duygusal bir tepkidir. Yapılan işe karşı gösterilen olumlu tepki iş doyumunu, olumsuz tepki ise iş doyumsuzluğunun belirtisidir (Chen, 2007). Bireyler iş hayatlarındaki koşulların iyileştirilmesini, ekonomik, kişisel, toplumsal ihtiyaçları ile arzu ve isteklerinin karşılanmasını talep ederler. Çalışanlar söz konusu gereksinimleri örgütçe karşılandığı sürece işlerinden tatmin olmaktadır (Keser, 2006).

Büyük çoğunluğu kapalı alanda görev yapan, güvenlik sebebiyle mesai saatlerinde iletişim araçlarından yoksun kalan, bir biçimde suça bulaşmış ve toplum tarafından dışlanan tutuklu-hükümlülere yönelik faaliyetler yürüten infaz ve koruma memurlarının diğer kamu görevlilerine göre olumsuz çalışma koşullarında iş doyumsuzluğu ve tükenmişlik riski altında oldukları yadsınamaz bir gerçektir.

Araştırma bulguları infaz ve koruma memurluğunun stres düzeyi yüksek bir meslek olduğunu göstermektedir. İnfaz ve koruma memurlarına tutuklu-hükümlüler tarafından yapılan baskı ve tehditler, cezaevlerindeki şiddet olayları, tutuklu-hükümlülerin yasa dışı talepleri, yönetim kademesi ile yaşanan sorunlar ve sürekli kapalı alanda çalışmak, memurların yaşadığı en büyük sıkıntılardır.

Tükenmişlik ise genel olarak çalışanların yaptıkları işin amacından uzaklaşması, duygusal anlamda yorgunluk hissi, hizmet sunularına karşı duyarsızlık ve nihayetinde yapılan işten psikolojik anlamda kendini geriye çekmek biçiminde tanımlanmaktadır. Tükenmişlik insanlarla birebir çalışmayı gerektiren, hizmet kalitesini insan faktörünün doğrudan etkilediği alanlarda görülmektedir. Bu sebeple tükenmişlik yaşayan bireylerin çalıştığı örgütlerde hizmet kalitesi olumsuz biçimde etkilenmektedir (Kaçmaz, 2005).

Tükenmişliğin yarattığı olumsuz sonuçlar stresin doğurduklarına benzese de aralarında önemli farklılıklar bulunmaktadır. Bireyde sinsice ilerleyen bir rahatsızlıktır. Tükenmişliğin yarattığı etkiler sadece bireyi olumsuz yönde etkilemez, bireyin ailesini, çevresini ve çalıştığı örgütü de büyük ölçüde etkisi altına alır. Araştırma sonuçları tükenmişlik yaşayan bireylerin; yorgunluk, iştahsızlık, uykusuzluk, psikosomatik rahatsızlıklar, aile bireyleriyle çatışma, sigara ve alkol kullanımında artış, işinden soğuma ve evlilik problemleri gibi sorunlarla karşı karşıya kaldığını göstermektedir (Kırılmaz, Çelen ve Sarp, 2003).

Araştırma Ankara'da bulunan 9 cezaevi ile 2015 yılı Şubat ve Mart aylarında hizmet içi eğitim faaliyetleri nedeniyle Adalet Bakanlığı Ceza

İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Personeli Ankara Eğitim Merkezinde bulunan infaz ve koruma memurlarını kapsayan anket çalışmasına dayalı olarak gerçekleştirilmiştir. Bu bölümde sırasıyla araştırmanın konusu, amacı ve önemiyle ilgili bilgiler verilecektir.

### **Araştırmanın Konusu**

İş doyumu bilim insanları tarafından farklı biçimlerde tanımlanmıştır. Bunun en önemli nedeni bireylerin iş doyumunu pek çok faktörün etkilemesidir. Genel olarak çalışanın iş hayatından duyduğu hoşnutluk olarak nitelendirilen iş doyumu, çalışanların beklentilerini çalışılan ortam ya da işin ne ölçüde karşıladığı ile ilgilidir (Akıncı, 2002).

Vroom (1964) iş doyumunu, çalışanların işlerini, iş çevresini ve iş deneyimlerini değerlendirmeleri sonucunda hoşnut olma durumları olarak tanımlamıştır. Vroom'a göre iş doyumu olumlu duygusal bir tepki durumudur. Locke (1969) iş doyumunu; bireylerin işe verdikleri öneme yönelik olarak işlerinde başarılı olması, benzer şekilde bireylerin işlerinde başarılı olmalarını kolaylaştıran, işten haz almayla ilgili duygusal bir durum olarak açıklamıştır.

Çalışanlar tarafından işe yönelik olarak; işin kendisi, yöneticilerin tutumu, terfi olanakları ve ücret gibi pek çok değişken değerlendirilmekte, tüm bu değişkenler çalışanların beklentiler ve değerler sisteminden geçmektedir. Bu değerlendirme sonucunda çalışanların zihninde oluşan olumlu veya olumsuz algıları ise iş doyumu veya doyumsuzluğunu oluşturmaktadır (Çekmecelioğlu, 2006). Karmaşık yapısıyla dikkat çeken iş doyumu sağlanamadığı takdirde iş doyumsuzluğu oluşmaktadır. Örgütlerde şartların bozulduğuna dair en önemli gösterge iş doyumunun yeterli düzeyde olmamasıdır. İş doyumsuzluğu; çalışanların işi yavaşlatması, grevler, işi sabote etme, disiplin problemleri ve benzeri olumsuzlukların ardında yer alan bir faktördür (Davis, 1998).

---

Tükenmişlikle ilgili olarak yapılan literatür incelemesinde pek çok tanımlamaya yer verildiği ve genel özellikleri itibariyle stres ile benzerliklerinden dolayı karışıklığa yol açabildiği tespit edilmiştir.

Tükenmişlik bireyin işinde yaşadıklarına karşı ortaya koyduğu tepki ve bu tepkinin beraberinde olumsuz tutum ve davranışları getirmesidir. Birey böyle durumlarda hizmet alanlara ve iş arkadaşlarına karşı katı davranışlar sergiler, yaratıcılıktan uzaklaşır, değişikliklere direnir. Tükenmişlik yaşayan bireylerin örgüt içerisindeki başarısızlıklarının kendilerince mantıklı bir açıklaması vardır (Tümekaya, 2000).

Tükenmişlikle ilgili olarak yapılan tanımlardan en bilinen ve kabul göreni ise Maslach tarafından yapılmıştır. Maslach tükenmişliğin, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissi olmak üzere üç evresi olduğunu ortaya koymuştur. Maslach tükenmişliğin, insanlarla yüz yüze çalışılan mesleklerde daha yoğun görüldüğünü belirtmektedir. Bu mesleklerde, hizmet alanların duygusal talepleriyle karşı karşıya kalan çalışanlarda bir süre sonra yorgunluk, bitkinlik ve umutsuzluk duyguları belirmekte; çalıştıkları örgüte, müşterilere ve arkadaşlarına yansıtılan olumsuz tavır ve davranışlar, çalışanların tükenmişlik sendromu yaşadığını göstermektedir (Sürgevil, 2006).

## **Yöntem**

### **Araştırmanın Modeli**

Bu nicel araştırmada, cezaevlerindeki infaz ve koruma memurlarının iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri ölçülüp, aralarındaki ilişki tarama modeliyle tespit edilmiştir. Verilerin toplanması sırasında, katılımcılara herhangi bir yönlendirme yapılmamış ve görüşlerinin alınması sağlanmıştır.

## Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Ankara ilinde bulunan 2 adet F Tipi, 2 adet L Tipi, 1 adet T Tipi, 1 adet Çocuk ve Gençlik Kapalı Cezaevi, 1 adet Çocuk Eğitim Evi, 1 adet Açık Cezaevi ve 1 adet Kadın Cezaevi oluşturmaktadır. Ayrıca infaz koruma memurlarının hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimlerine yönelik çalışmalar yürüten ve alan araştırması için alınan izin gereği; 2015 Şubat ve Mart ayları içerisinde cezaevlerinde görev yaparken, Adalet Bakanlığı Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Personeli Ankara Eğitim Merkezinde hizmet içi eğitime alınan infaz ve koruma memurlarına da çalışma kapsamında ulaşılmaya çalışılmıştır.

Araştırma kapsamında hazırlanan ölçekler araştırma evrenini oluşturan 2314 kişi arasından 503 kişiye olasılıklı olmayan tesadüfi örnekleme yöntemi ile dağıtılmıştır. Bu kişilerden 326'sı Kişisel Bilgi Formu ve ölçekleri doldurarak geri iletmıştır. Bunlardan 18'i eksikliklerin çok fazla olması veya ölçeklerde birden fazla seçeneğin aynı anda işaretlenmesinden dolayı araştırmaya dâhil edilmemiştir. Sonuç olarak sağlıklı bir şekilde doldurulan 308 anketten elde edilen verilerle analizler yapılmıştır. Örneklemin evren büyüklüğüne oranı 0,13 olarak bulunmuştur.

## Veri Toplama Aracı ve Analiz Teknikleri

Bu araştırmaya katılan infaz ve koruma memurlarının demografik özellikleri ve niteliklerini belirleyebilmek amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu, katılımcıların iş doyum düzeylerini ölçmek için Minnesota İş Doyum Ölçeği (MDÖ), tükenmişlik düzeylerinin tespiti için ise Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ) kullanılmıştır.

**Kişisel Bilgi Formu:** Araştırmaya katılanların görev yaptıkları il ve kurum tipleri, yaş, cinsiyet, medeni hal, çocuk sayısı, eğitim durumu, hizmet süresi, kurumda yaptığı görev ve algılanan ekonomik düzey gibi bilgilerini toplamak amacıyla araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

**Minnesota İş Doyum Ölçeği (MDÖ):** Araştırma için yapılan literatür taraması sonucunda; infaz ve koruma memurlarının iş doyum düzeylerinin ölçülebilmesi için bu konuda en çok kullanılan ve bilinen ölçek olan Minnesota İş Doyum Ölçeğinin kullanılması uygun görülmüştür. MDÖ'nün alt boyutu olan içsel doyum; işin kendisi, işin sorumluluğu, bireyin iş yerindeki başarısı, diğerleri tarafından tanınma ve takdir edilmeyi, yükselme veya terfi sonucu görev değişikliği gibi işin içsel niteliği ile ilgili kişinin yaşadığı tatmin seviyesini ifade etmektedir. İçsel doyumunu ölçen on iki sorudan elde edilen ortalama toplam içsel doyum puanıdır (Köroğlu, 2012). Diğer bir alt boyut olan dışsal doyum ise; yöneticilerin çalışma şekli, denetimi, astlarla olan ilişkileri, kurum politikaları, çalışılan ortamın fiziki durumu ve ücret gibi işin çevresine ilişkin faktörlerden oluşmaktadır. Dışsal doyum düzeyini ölçmeye yönelik sekiz sorudan elde edilen ortalama toplam dışsal doyum puanını vermektedir (Weiss vd., 1967).

**Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ):** Araştırmada infaz ve koruma memurlarının tükenmişlik düzeylerinin değerlendirilmesi için Maslach ve Jackson tarafından 1981 yılında geliştirilen Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. MTÖ'de 22 soru yer almakta; Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarıda Düşme Hissi adı verilen üç alt boyuttan oluşmaktadır.

- Duygusal Tükenme: Bireylerin psikolojik anlamda ne düzeyde tükendiği ile,
- Duyarsızlaşma: Bireyin işi dolayısıyla karşılaştığı kişilere karşı geliştirdiği olumsuz tavır ve davranışlarla,
- Kişisel Başarı Hissi: Bireylerin sahip olduğu başarı hissini düzeyi ile ilgilidir.



## Verilerin Analizi

İnfaz ve koruma memurlarına uygulanan form ve ölçekler araştırmacı tarafından tek tek incelenmiş, geçersiz olanlar dışında kalanlar SPSS 20 programı aracılığıyla bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Minnesota İş Doyum Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Envanteri için ayrı ayrı aritmetik ortalama, standart sapma ve yüzde hesabı yapılmıştır.

Literatürdeki araştırmaların çoğunda olduğu gibi araştırmadaki ölçeklerin güvenilirlik katsayılarının hesaplanmasında Cronbach Alfa güvenilirlik testi uygulanmıştır. Analizlerin sonucunda elde edilen Cronbach Alfa katsayısı 0 ile 1 arasında değişmektedir. Nunnally (1967) analizlerden anlamlı sonuçlar elde edilebilmesi için Cronbach Alfa katsayısının 0,70 ve üzerinde bir değer olması gerektiğini belirtmiş, alfa katsayısına bağlı ölçek güvenilirliğini aşağıdaki gibi yorumlamıştır (Nunnally, 1967):

ÖLÇEKLER	Soru Sayısı	Cronbach Alfa Katsayısı
İçsel Doyum	12	0,883
Dışsal Doyum	8	0,837
Genel İş Doyumu	20	0,923
Duygusal Tükenme	9	0,892
Duyarsızlaşma	5	0,762
Kişisel Başarıda Düşme Hissi	8	0,709

Minnesota İş Doyum Ölçeğiyle tespit edilmek istenilen; genel iş doyumunu, içsel ve dışsal doyum düzeylerini ölçen soruların analizinde elde edilen değerler istenilen aralıktadır. Tükenmişliğin tespiti amacıyla kullanılan Maslach Tükenmişlik Envanterine ait soruların analizlerinde bulunan Cronbach Alfa Katsayısı yine istenilen aralıkta çıkmıştır.

**Bulgular**

*Tablo-1: Araştırmaya Katılanların Kişisel Bilgileri*

Değişkenler	Demografik Özellikler	Sayı (N=308)	Yüzde (%100)
Cinsiyet	Kadın	33	10,7
	Erkek	275	89,3
Yaş	20-29	92	29,9
	30-39	151	49
	40 ve üzeri	65	21,1
Eğitim	Lise	59	19,2
	Ön Lisans	66	21,4
	Lisans	167	54,2
	Yüksek Lisans ve Üzeri	16	5,2
Medeni Durum	Evli	219	71,1
	Bekâr	88	28,6
	Eşi ölmüş/Boşanmış	1	0,3
Unvan	İKM	299	97,1
	İKBM	9	2,9
Çocuk Sayısı	0	133	43,2
	1	75	24,4
	2	77	25
	3	20	6,5
	4 ve üzeri	3	1,0
Çalışılan Kurum	Yüksek Güvenlikli Cezaevi (F Tipi)	92	29,9
	Kapalı Cezaevi	182	59,1
	Açık Cezaevi	34	11,0
Çalışılan Birim	Vardiya	97	31,5
	Ani Müdahale, Mahkum Kabul ve Revir İdari Kısımda Çalışanlar	73 138	23,7 44,8
Ekonomik Düzey Algısı	Kendisini Alt Gelir Grubunda Görenler	174	56,5
	Kendisini Üst Gelir Grubunda Görenler	134	43,5
Toplam Görev Süresi	1-4 Yıl	107	34,7
	5-9 Yıl	99	32,2
	10 Yıl ve Üzeri	102	33,1
Mevcut Görev Yapılan Kurumdaki Çalışma Yılı	1-4 Yıl	156	50,7
	5-9 Yıl	103	33,4
	10 Yıl ve Üzeri	49	15,9

***Araştırmaya Katılanların İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Ortalama ve Standart Sapma Değerleri***

Tablo-2: İş Doymu ve Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Betimsel Veriler

	N	$\bar{x}$ (Ortalama)	Standart Sapma (S)
İçsel Doym	308	2,7022	0,74612
Dışsal Doym	308	2,4479	0,78686
Genel İş Doymu	308	2,6005	0,71996
Duygusal Tükenme	308	3,3180	0,85346
Duyarsızlaşma	308	2,7091	0,88810
Kişisel Başarı	308	3,2420	0,62310

Tablo-2'deki veriler incelendiğinde araştırmaya katılan infaz ve koruma memurlarının genel iş doym düzeylerinin ( $\bar{x}= 2,6005<3$ ) düşük olduğu görülmektedir. Bununla birlikte içsel doym düzeyleri ( $\bar{x}= 2,7022<3$ ) ve dışsal doym düzeyleri ( $\bar{x}= 2,4479<3$ ) ortalamanın altındadır.

İnfaz ve koruma memurlarının tükenmişlik düzeyleri incelendiğinde; duygusal tükenme değerlerinin yüksek ( $\bar{x}= 3,3180>3$ ) ve duyarsızlaşma düzeylerinin ortalama değerinin altında ( $\bar{x}= 2,7091<3$ ) olduğu görülmektedir. Kişisel başarı hissi alt boyutu düzeyinde ise ortalamanın üzerinde oldukları ( $\bar{x}= 3,2420>3$ ) oldukları tespit edilmiştir. Bir başka ifadeyle infaz ve koruma memurları sadece duygusal tükenme alt boyutunda tükenmişlik yaşamaktadır.

### İş Doymu ve Tükenmişliğin Alt Boyutları Arasındaki Korelasyonlar

Tablo-3: Genel İş Doymu ve Alt Boyutları İle Tükenmişliğin Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizleri (N=308)

	Dışsal Doym	Genel İş Doymu	Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarı
İçsel Doym	Pearson Korelasyon (r),776**	,961**	-,645**	-,541**	,426**
Dışsal Doym	Pearson Korelasyon (r)	,920**	-,616**	-,502**	,331**
Genel İş Doymu	Pearson Korelasyon (r)		-,671**	-,556**	,410**
Duygusal Tükenme	Pearson Korelasyon (r)			,664**	-,341**
Duyarsızlaşma	Pearson Korelasyon (r)				-,353**

\*p<0,05; \*\*p<0,01

Genel iş doyumunu ve alt boyutları arasındaki korelasyon analizlerine bakıldığında; genel iş doyumunu ile içsel ve dışsal doyum arasında kuvvetli ve pozitif ilişki olduğu görülmektedir. Yani infaz ve koruma memurlarının genel iş doyumunun artmasında her iki alt boyutta etkilidir. Tükenmişliğin kendi alt boyutları arasındaki korelasyonlara bakıldığında ise; duygusal tükenme ile duyarsızlaşma arasında kuvvetli ve pozitif, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile kişisel başarı duygusu arasında kuvvetli ve negatif ilişki olduğu görülmektedir. Yani duygusal tükenme arttıkça bireyler duyarsızlaşmakta, kişisel başarı hisleri ise düşmektedir.

İş doyumunu ve tükenmişlik arasındaki korelasyon analizi sonucunda ise şu bulgular tespit edilmiştir; bireylerin iş doyum düzeylerindeki artış duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin azalmasını, kişisel başarı duygularının ise artmasını sağlamaktadır.

### *Araştırmaya Katılanların İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre İncelenmesi*

**Tablo-4: Araştırmaya Katılanların İş Doyum Düzeylerinin Eğitim Durumlarına Göre İncelenmesine Yönelik Bulgular**

Boyutlar	Öğrenim Durumu	N	$\bar{x}$	S	t	p
İçsel Doyum	Ön Lisans ve Altı	125	2,8950	0,71820	3,830	0,000**
	Lisans ve Üstü	183	2,5706	0,73801		
Dışsal Doyum	Ön Lisans ve Altı	125	2,6193	0,76117	3,207	0,001**
	Lisans ve Üstü	183	2,3308	0,78465		
Genel İş Doyumu	Ön Lisans ve Altı	125	2,7850	0,69346	3,798	0,000**
	Lisans ve Üstü	183	2,4744	0,71228		

İş doyumunu ve alt boyutlarının öğrenim durumu değişkenine göre incelendiği Tablo-4'den aşağıdaki sonuçlara ulaşılmaktadır:

İçsel doyum açısından;  $t_{306} = 3,830$ ;  $p = 0,000 < 0,05$  olduğundan, ön lisans ve altı mezuniyet durumuna sahip olanlarla lisans ve üstü eğitim düzeyine sahip olanlar arasında anlamlı düzeyde fark vardır. Ön lisans ve

altı öğrenim durumuna sahip olanların ( $\bar{x} = 2,8950$ ) içsel doymu, lisans ve üzeri öğrenim durumuna sahip olanlara ( $\bar{x} = 2,5706$ ) göre anlamlı düzeyde daha fazladır.

Dışsal doymu açısından;  $t_{306} = 3,207$ ;  $p = 0,001 < 0,05$  olduğundan, ön lisans ve altı mezuniyet durumuna sahip olanlarla lisans ve üstü eğitim düzeyine sahip olanlar arasında anlamlı düzeyde fark vardır. Ön lisans ve altı öğrenim durumuna sahip olanların ( $\bar{x} = 2,6193$ ) dışsal doymu, lisans ve üzeri öğrenim durumuna sahip olanlara ( $\bar{x} = 2,3308$ ) göre anlamlı düzeyde daha fazladır.

Genel iş doymu açısından;  $t_{306} = 3,798$ ;  $p = 0,000 < 0,05$  olduğundan, ön lisans ve altı mezuniyet durumuna sahip olanlarla lisans ve üstü eğitim düzeyine sahip olanlar arasında anlamlı düzeyde fark vardır. Ön lisans ve altı öğrenim durumuna sahip olanların ( $\bar{x} = 2,7850$ ) genel iş doymu, lisans ve üzeri öğrenim durumuna sahip olanlara ( $\bar{x} = 2,4744$ ) göre anlamlı düzeyde daha fazladır.

**Tablo-5: Araştırmaya Katılanların Tükenmişlik Düzeylerinin Eğitim Durumlarına Göre İncelenmesine Yönelik Bulgular**

Boyutlar	Öğrenim Durumu	N	$\bar{x}$	S	t	p
Duygusal Tükenme	Ön Lisans ve Altı Lisans ve Üstü	125 183	3,1092 3,4606	0,79794 0,86283	-3,617	0,000**
Duyarsızlaşma	Ön Lisans ve Altı Lisans ve Üstü	125 183	2,5856 2,7934	0,88272 0,88427	-2,027	0,044*
Kişisel Başarı Hissi	Ön Lisans ve Altı Lisans ve Üstü	125 183	3,2997 3,2026	0,63793 0,61139	1,345	0,180

Tükenmişlik ve alt boyutlarının öğrenim durumu değişkenine göre incelendiği Tablo-5'ten aşağıdaki sonuçlara ulaşılmaktadır:

Duygusal tükenmişlik açısından;  $t_{306} = -3,617$ ;  $p = 0,000 < 0,05$  olduğundan, ön lisans ve altı mezuniyet durumuna sahip olanlarla lisans ve üstü eğitim düzeyine sahip olanlar arasında anlamlı düzeyde fark vardır. Lisans ve üzeri öğrenim durumuna sahip olanların ( $\bar{x} = 3,4606$ ) duygusal

tükenmişliği, ön lisans ve altı öğrenim durumuna sahip olanlara ( $\bar{x}=3,1092$ ) göre anlamlı düzeyde daha fazladır.

Duyarsızlaşma açısından;  $t_{306} = -2,027$ ;  $p = 0,044 < 0,05$  olduğundan, ön lisans ve altı mezuniyet durumuna sahip olanlarla lisans ve üstü eğitim düzeyine sahip olanlar arasında anlamlı düzeyde fark vardır. Lisans ve üzeri öğrenim durumuna sahip olanların ( $\bar{x} = 2,7934$ ) duyarsızlaşma düzeyi, ön lisans ve altı öğrenim durumuna sahip olanlara ( $\bar{x} = 2,5856$ ) göre anlamlı düzeyde daha fazladır. Kişisel başarı açısından ise  $t_{306} = 1,345$ ;  $p = 0,180 > 0,05$  değerine göre öğrenim durumu anlamlı fark yaratmamaktadır.

### *Araştırmaya Katılanların Tükenmişlik Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre İncelenmesi*

**Tablo-6: Araştırmaya Katılanların Tükenmişlik Düzeylerinin Medeni Durumlarına Göre İncelenmesine Yönelik Bulgular**

Boyutlar	Medeni Durum	N	$\bar{x}$	S	t	p
Duygusal Tükenme	Evli	219	3,3196	0,81407	0,051	0,960
	Bekar-Boşanmış	89	3,3141	0,94834		
Duyarsızlaşma	Evli	219	2,6877	0,86352	-0,663	0,508
	Bekar-Boşanmış	89	2,7618	0,94889		
Kişisel Başarı Hissi	Evli	219	3,2899	0,61995	2,127	0,034*
	Bekar-Boşanmış	89	3,1242	0,61856		

Tükenmişlik alt boyutlarının medeni durum değişkenine göre ele alındığı Tablo-6'dan çıkan sonuçlar aşağıdaki gibidir:

Kişisel Başarı Hissi açısından;  $t_{306} = 2,127$ ;  $p = 0,034 < 0,05$  bulgusuna göre evli olanlar ve bekar veya boşanmış olanlar arasında anlamlı düzeyde fark vardır. Evli olanların ( $\bar{x} = 3,2899$ ) kişisel başarı hissi, bekar veya boşanmış olanlara ( $\bar{x} = 3,1242$ ) göre anlamlı düzeyde daha fazladır.

Bir başka ifadeyle kişisel başarı alt boyutunda evli olanlar daha az tükenmişlik yaşamaktadırlar. Tükenmişliğin diğer iki alt boyutunda ise medeni durum anlamlı fark oluşturmamaktadır.

### *Araştırmaya Katılanların İş Doyum Düzeylerinin Çalıştıkları Cezaevine Göre İncelenmesine Yönelik Bulgular*

*Tablo-7: F Tipi Yüksek Güvenlikli Cezaevlerinde Çalışan İnfaz Koruma Memurları İle Diğer Cezaevlerinde Çalışan İnfaz Koruma Memurlarının İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesine Yönelik Bulgular*

Boyutlar	Cezaevi	N	$\bar{x}$	S	t	p
İçsel	F Tipi	92	2,6797	0,77498	-0,346	0,730
Doyum	Diğerleri	216	2,7119	0,73512		
Dışsal	F Tipi	92	2,5899	0,76139	2,078	0,039*
Doyum	Diğerleri	216	2,3874	0,79146		
Genel İş	F Tipi	92	2,6443	0,73503	0,697	0,486
Doymu	Diğerleri	216	2,5818	0,71435		

İş doymu ve alt boyutlarının, çalışılan cezaevi tipine göre ele alındığı Tablo-7’de sadece dışsal doyum açısından anlamlı fark bulunmuştur. Dışsal doyum açısından;  $t_{306} = 2,078$ ;  $p = 0,039 < 0,05$  bulgusuna göre f tipi cezaevlerinde çalışanlar ile diğer cezaevlerinde çalışanlar arasında anlamlı düzeyde fark vardır. F tipi cezaevlerinde çalışanların ( $\bar{x} = 2,5899$ ) dışsal doyum düzeyleri, diğer cezaevlerinde çalışanlara ( $\bar{x} = 2,3874$ ) göre anlamlı düzeyde daha fazladır. Bir başka ifadeyle dışsal doyum alt boyutunda f tipi cezaevlerinde çalışanlar daha yüksek düzeyde doyum sağlamaktadır.

### *Araştırmaya Katılanların İş Doyum ve Tükenmişlik Düzeylerinin Algıladıkları Ekonomik Durumlarına Göre İncelenmesine Yönelik Bulgular*

Araştırmanın bu bölümünde infaz ve koruma memurlarının algıladıkları ekonomik düzeylerine göre iş doymu ve tükenmişlik düzeylerine ilişkin bulgular verilecektir.

**Tablo-8: Araştırmaya Katılanların Algıladıkları Ekonomik Durumlarına Göre İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesine Yönelik Bulgular**

Boyutlar	Algılanan Ekonomik durum	N	$\bar{x}$	S	t	p
Duygusal Tükenme	Alt Gelir Grubu	174	3,5032	0,807	4,472	,001**
	Üst Gelir Grubu	134	3,0775	0,854		
Duyarsızlaşma	Alt Gelir Grubu	174	2,9149	0,895	4,799	,001**
	Üst Gelir Grubu	134	2,4418	0,806		
Kişisel Başarı Hissi	Alt Gelir Grubu	174	3,2008	0,644	-1,323	0,187
	Üst Gelir Grubu	134	3,2954	0,591		

İş doyumunu ve alt boyutlarının, ekonomik algı değişkenine göre ele alındığı Tablo-8’den çıkan sonuçlar aşağıdaki gibidir:

İçsel doyum açısından;  $t_{306} = -4,724$ ;  $p = 0,000 < 0,05$  bulgusuna göre ekonomik anlamda kendisini alt gelir grubu içinde görenler ile üst gelir grubu arasında görenler arasında anlamlı düzeyde fark vardır. Kendisini alt gelir grubunda gören infaz ve koruma memurlarının içsel doyum düzeyi ( $\bar{x} = 2,5318$ ), kendisini üst gelir grubunda görenlere göre ( $\bar{x} = 2,9236$ ) anlamlı düzeyde daha düşüktür. Bir diğer ifadeyle ekonomik algı açısından kendisini üst gelir grubunda görenlerin içsel doyumunu anlamlı düzeyde daha fazladır.

Dışsal doyum açısından;  $t_{306} = -4,999$ ;  $p = 0,000 < 0,05$  bulgusuna göre ekonomik anlamda kendini alt gelir grubu içinde görenler ile üst gelir grubu arasında görenler arasında anlamlı düzeyde fark vardır. Kendisini alt gelir grubunda gören infaz ve koruma memurlarının dışsal doyum düzeyi ( $\bar{x} = 2,2584$ ), kendisini üst gelir grubunda görenlere göre ( $\bar{x} = 2,6939$ ) anlamlı düzeyde daha düşüktür. Bir diğer ifadeyle ekonomik algı açısından kendisini üst gelir grubunda görenlerin dışsal doyumunu anlamlı düzeyde daha fazladır.



Genel iş doyumu açısından;  $t_{306} = -5,152$ ;  $p = 0,000 < 0,05$  bulgusuna göre ekonomik anlamda kendisini alt gelir grubu içinde görenler ile üst gelir grubu arasında görenler arasında anlamlı düzeyde fark vardır. Kendisini alt gelir grubunda gören infaz ve koruma memurlarının genel iş doyum düzeyi ( $\bar{x} = 2,4223$ ), kendisini üst gelir grubunda görenler göre ( $\bar{x} = 2,8319$ ) anlamlı düzeyde daha düşüktür. Bir diğer ifadeyle ekonomik algı açısından kendisini üst gelir grubunda görenlerin genel iş doyumu anlamlı düzeyde daha fazladır.

**Tablo-9: Araştırmaya Katılanların Algıladıkları Ekonomik Durumlarına Göre Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesine Yönelik Bulgular**

Boyutlar	Algılanan Ekonomik durum	N	$\bar{x}$	S	t	p
İçsel Doyum	Alt Gelir Grubu	174	2,5318	0,713	-4,724	,001**
	Üst Gelir Grubu	134	2,9236	0,731		
Dışsal Doyum	Alt Gelir Grubu	174	2,2584	0,745	-4,999	,001**
	Üst Gelir Grubu	134	2,6939	0,773		
Genel Doyumu	İş Alt Gelir Grubu	174	2,4223	0,681	-5,152	,001
	Üst Gelir Grubu	134	2,8319	0,704		

Tükenmişlik ve alt boyutlarının, ekonomik algı değişkenine göre ele alındığı Tablo-9'dan çıkan sonuçlar aşağıdaki gibidir:

Duygusal tükenme açısından;  $t_{306} = 4,472$ ;  $p = 0,000 < 0,05$  bulgusuna göre ekonomik anlamda kendisini alt gelir grubu içinde görenler ile üst gelir grubu arasında görenler arasında anlamlı düzeyde fark vardır. Kendisini alt gelir grubunda gören infaz ve koruma memurlarının duygusal tükenme düzeyi ( $\bar{x} = 3,5032$ ), kendisini üst gelir grubunda görenlere göre ( $\bar{x} = 3,0775$ ) anlamlı düzeyde daha yüksektir. Bir diğer ifadeyle ekonomik algı açısından kendisini üst gelir grubunda görenler anlamlı düzeyde daha az tükenmişlik yaşamaktadırlar.

Duyarsızlaşma açısından;  $t_{306} = 4,799$ ;  $p = 0,000 < 0,05$  bulgusuna göre ekonomik anlamda kendini alt gelir grubu içinde görenler ile üst gelir grubu arasında görenler arasında anlamlı düzeyde fark vardır. Kendisini alt gelir grubunda gören infaz ve koruma memurlarının duyarsızlaşma düzeyi ( $\bar{x} = 2,9149$ ), kendisini üst gelir grubunda görenlere göre ( $\bar{x} = 2,4418$ ) anlamlı düzeyde daha yüksektir. Yani ekonomik algı açısından kendisini alt gelir grubunda görenler işyerinde örgüt ve çevresine karşı anlamlı düzeyde daha fazla duyarsızlık yaşamaktadırlar.

### *Araştırmaya Katılanların Yaşlarının, İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyine Etkilerinin İncelenmesine Yönelik Bulgular*

**Tablo-10: Yaş İle İş Doyumu ve Tükenmişlik Alt Boyutları Arasındaki Korelasyonl N=308**

	İçsel Doyum	Dışsal Doyum	Genel İş Doyumu	Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarı Hissi
Yaş	r 0,089	0,152**	0,122*	-0,140*	-0,133*	0,159**
	p 0,120	0,008	0,033	0,014	0,020	0,005

Tablo-10’da ortaya çıkan korelasyon analizi sonucunda; yaş ile iş doyumunun dışsal doyum ve genel iş doyumuna; yaş ile tükenmişliğin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissi alt boyutları arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Bu ilişkiler aşağıdaki gibidir:

Araştırmaya katılanların yaşı ve dışsal doyum puanları arasında güçlü bir ilişki vardır ( $p < 0,01$ ). Bu ilişki pozitif yönlüdür ( $r = 0,152$ ). Bu sebeple infaz ve koruma memurlarının yaşı arttıkça dışsal doyum puanı da artmaktadır. Araştırmaya katılanların yaşı ve genel iş doyum puanları arasında ilişki vardır ( $p < 0,05$ ). Bu ilişki pozitif yönlüdür ( $r = 0,122$ ). Bu sebeple infaz ve koruma memurlarının yaşı arttıkça genel iş doyumunu da artmaktadır.

Araştırmaya katılanların yaşı ve duygusal tükenme puanları arasında ilişki vardır ( $p<0,05$ ). Bu ilişki negatif yönlüdür ( $r= -0,140$ ). Bu sebeple infaz ve koruma memurlarının yaşı arttıkça duygusal tükenme puanı düşmektedir.

Araştırmaya katılanların yaşı ve duyarsızlaşma puanları arasında ilişki vardır ( $p<0,05$ ). Bu ilişki negatif yönlüdür ( $r= -0,133$ ). Bu sebeple infaz ve koruma memurlarının yaşı arttıkça daha az duyarsızlaşma yaşamaktadırlar. Araştırmaya katılanların yaşı ve kişisel başarı hisleri arasında güçlü bir ilişki vardır ( $p<0,05$ ). Bu ilişki pozitif yönlüdür ( $r= 0,159$ ). Bu sebeple infaz ve koruma memurlarının yaşı arttıkça kişisel başarı hisleri artmaktadır.

#### Araştırmaya Katılanların Toplam Çalışma Süresinin, İş Doyumu İle Tükenmişlik Düzeyine Etkilerinin İncelenmesine Yönelik Bulgular

**Tablo-11: Araştırmaya Katılanların Toplam Çalışma Süresi İle İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Korelasyon Analizi N=308**

	İçsel Doyum	Dışsal Doyum	Genel İş Doyumu	Duygusal Tükenme	Duyarsız laşma	Kişisel Başarı Hissi
Toplam r	0,062	0,106	0,085	-0,060	-0,118*	0,158**
Görev p	0,280	0,062	0,137	0,296	0,038	0,006

Yapılan korelasyon analizleri sonucunda ortaya çıkan bulgular aşağıdaki gibidir:

Toplam görev süresi ile duyarsızlaşma arasında anlamlı bir ilişki vardır ( $p<0,05$ ). Bu ilişki negatif yönlüdür ( $r= -0,118$ ). Bu nedenle infaz ve koruma memurlarının toplam görev süresi arttıkça duyarsızlaşma düzeyleri azalmaktadır. Bir başka ifadeyle çalışma yılının artmasıyla birlikte çalışanlar hizmet alanların taleplerine ve iş arkadaşlarına karşı daha duyarlı bir hale gelmektedir.

Toplam görev süresi ile kişisel başarı hissi arasında güçlü ve anlamlı bir ilişki vardır ( $p<0,01$ ). Bu ilişki pozitif yönlüdür ( $r= 0,158$ ). Bu nedenle infaz ve koruma memurlarının toplam görev süresi arttıkça kişisel başarı

hisleri artmaktadır. Bir başka ifadeyle mesleğin ilk yıllarında infaz ve koruma memurlarının başarı hisleri düşükken ilerleyen yıllarla birlikte kişisel başarı hislerinde artış olmaktadır.

## **Tartışma, Sonuç ve Öneriler**

Bu bölümde araştırmanın örneklemini oluşturan infaz ve koruma memurlarının iş doyumunu ve tükenmişlik seviyeleriyle ilgili elde edilen bulgulardan yola çıkılarak tartışma ve yorumlar yapılmıştır. Literatür taramasında infaz ve koruma memurlarıyla ilgili çalışma sayısının az olması nedeniyle yorumlar bu sınırlılık çerçevesinde yapılmış, bulgular bölümünde elde edilen verilerin sırasına sadık kalınmıştır.

Araştırmaya katılan infaz ve koruma memurlarının genel iş doyum düzeylerinin düşük olduğu görülmüş, iş doyumunun alt boyutları olan; içsel ve dışsal doyum düzeylerinin de ortalamanın altında olduğu tespit edilmiştir. Bu durum infaz ve koruma memurlarının hem yaptıkları iş ile ilgili hem de kurum politikaları, idarecilerle olan ilişkileri ve çalıştıkları ortamın fiziki durumu ile ilgili etmenlerden doyumsuz olduklarını göstermektedir. Literatür incelemesinde Aktaş (2009)'ın benzer biçimde Bolu F Tipi Yüksek Güvenlikli Kapalı Cezaevinde çalışan infaz ve koruma memurlarının genel iş doyum düzeylerinin düşük olduğu bulgusuna ulaştığı görülmektedir.

Tükenmişlik seviyesi ile ilgili olarak infaz ve koruma memurlarının; duygusal tükenme düzeylerinin yüksek, duyarsızlaşma düzeylerinin ortalama değerinin altında ve kişisel başarı hislerinin ortalama değerinin üzerinde olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bir başka ifadeyle infaz ve koruma memurları, sadece duygusal tükenme alt boyutunda tükenmişlik yaşamaktadır. Bu bulgunun dikkatle ele alınması gereklidir. Çünkü Maslach'a göre duygusal tükenme, tükenmişliğin temeli ve en önemli belirtisidir (Cordes ve Dougherty, 1993). Duygusal tükenme kişilerin kendisini fiziksel ve duygusal yönden yıpranmış, enerjisini tüketmiş ve

bu enerji kaynaklarını asla dolduramayacaklarını hissetmeleriyle ilgilidir. Araştırmada her ne kadar infaz ve koruma memurlarının duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissi yaşamadıkları bulgusu elde edilse de, tükenmişliğin ilk aşaması olan duygusal tükenme düzeylerinin yüksek çıkması bu konuda gerekli önlemlerin alınması konusunda ipuçları vermektedir. Literatür incelemesinde infaz ve koruma memurlarının tükenmişlik düzeylerini ölçen herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Bu çalışmada iş doyumu ve tükenmişlik ile eğitim durumu arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. İş doyumunun alt boyutlarından içsel doyum açısından; ön lisans ve altı öğrenim durumuna sahip olanların iş doyumu, lisans ve üzeri öğrenim durumuna sahip olanlara göre anlamlı düzeyde daha fazladır. Dışsal doyum açısından; ön lisans ve altı öğrenim durumuna sahip olanların dışsal doyumu, lisans ve üzeri öğrenim durumuna sahip olanlara göre anlamlı düzeyde daha fazladır. Genel iş doyumu açısından; ön lisans ve altı öğrenim durumuna sahip olanların genel iş doyumu, lisans ve üzeri öğrenim durumuna sahip olanlara göre anlamlı düzeyde daha fazladır. İnfaz ve koruma memurlarının eğitim durumu ile tükenmişlik düzeyi arasında da anlamlı ilişkiler vardır. Tükenmişliğin duygusal tükenmişlik alt boyutu açısından; Lisans ve üzeri öğrenim durumuna sahip olanların duygusal tükenmişliği, ön lisans ve altı öğrenim durumuna sahip olanlara göre anlamlı düzeyde daha fazladır. Duyarsızlaşma açısından; lisans ve üzeri öğrenim durumuna sahip olanların duyarsızlaşma düzeyi, ön lisans ve altı öğrenim durumuna sahip olanlara göre anlamlı düzeyde daha fazladır. Kişisel başarı hissi açısından ise eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı düzeyde fark bulunmamaktadır. Sonuç olarak infaz ve koruma memurlarında eğitim düzeyindeki artış iş doyum düzeyini azaltmakta, tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında ise artışa neden olmaktadır. Bireylerin eğitim düzeyindeki artış, iş ve sosyal yaşamlarında daha büyük beklentiler içinde olmasına yol açar. Zaman içerisinde beklentilerin

yüksek olması ve bu beklentilere ulaşılamaması bireylerde iş doyumsuzluğuna ve tükenmişliğe neden olmaktadır.

Maslach 2001 yılında yapmış olduğu çalışmasında eğitim düzeyi yüksek çalışanların işyerlerinde daha fazla tükenmişlik yaşadığını tespit etmiştir. Bireylerin eğitim düzeyleri arttıkça örgüt içerisinde daha idealist olması, fazla sorumluluk alması ve işi ile ilgili beklentilerinin yüksek olması tükenmişliğin artmasına sebep olarak gösterilmektedir (Sat, 2011). Literatür araştırmasında tükenmişlikle öğrenim durumu ilişkisine ilişkin yapılan çalışmalarda farklı sonuçlarla karşılaşılsa da genel olarak öğrenim düzeyi arttıkça tükenmişliğin arttığı bulgusuna ulaşılmıştır. Dursun'un 2000 yılında ve Peker'in 2002 yılında yaptığı çalışmalar öğrenim durumunun yükselmesi durumunda tükenmişliğin anlamlı şekilde arttığını göstermektedir.

Araştırmada medeni durum değişkeni ile tükenmişliğin iki alt boyutu duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Ancak kişisel başarı hissi alt boyutu açısından; evli olanların kişisel başarı hissi, bekar veya boşanmış olanlara göre anlamlı düzeyde daha fazladır. Bir başka ifadeyle kişisel başarı alt boyutunda evli olanlar daha az tükenmişlik yaşamaktadırlar. Kişisel başarı hissi alt boyutunda evli olanların daha az tükenmişlik yaşamaması, ailelerinden aldığı destek sayesinde olaylara daha realist bakmaları ve hizmet alanlar ile iş çevresinden olumsuz geri bildirim olsa bile bu durumu tolere edebildiği biçiminde yorumlanabilir.

Araştırmada çalışılan cezaevi tipine göre infaz ve koruma memurlarının iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin bazı alt boyutları arasında anlamlı farklar olduğu görülmüştür. Çalışmada içeride kalan tutuklu-hükümlüprofilisi açısından devlet politikası kapsamında, en yüksek güvenlik donanımlarına ve özel fiziki yapıya sahip F tipi cezaevleriyle diğer cezaevlerinde çalışan infaz ve koruma memurlarının iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri karşılaştırılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, iş doyumu alt boyutlarından yalnızca dışsal doyum düzeyinde anlamlı

farklar ortaya çıkmıştır. Buna göre F tipi cezaevlerinde görev yapan infaz ve koruma memurlarının dışsal doyum düzeyleri diğer cezaevlerinde çalışanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek çıkmıştır. Görev yapılan cezaevi açısından tükenmişlik düzeyleri arasındaki farklara bakıldığında ise tükenmişliğin üç alt boyutunda da cezaevi tipine göre infaz ve koruma memurları arasında anlamlı farklar çıkmamıştır.

Bu sonuç araştırma açısından dikkat çekicidir ve beklentinin tam tersi sonuçlar ortaya çıkmıştır. Türkiye’de F tipi cezaevlerinin en yüksek güvenlik donanımlarıyla çevrili olması, içeride kalan tutuklu hükümlülerin büyük oranda siyasi, terör ve örgütlü suçlardan dolayı tutuklu ve hükümlü olmaları, yerli ve yabancı medya mensupları ve sivil toplum kuruluşları tarafından F tipi cezaevlerinin sürekli gündemde tutulmasının çalışanlar üzerinde bir baskı yarattığı düşünülmektedir. Bu durumun F tipi cezaevlerinde çalışan infaz ve koruma memurları üzerinde olumsuz etkiler yarattığı ve diğer cezaevi çalışanlarına göre daha fazla iş doyumsuzluğu ve tükenmişlik yaratacağı düşünülmektedir. Ancak araştırma farklı sonuçlar vermiştir. Hatta kurumdaki yöneticilerin çalışma şekli, denetimi, astlarla olan ilişkileri, kurum politikaları, çalışılan ortamın fiziki durumu gibi faktörleri içine alan dışsal doyum düzeyi F tipi cezaevlerinde çalışan infaz ve koruma memurlarında daha yüksektir.

Çalışmada infaz ve koruma memurlarının kendileriyle ilgili ekonomik algılarının iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinde anlamlı farklar yarattığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu kapsamda içsel doyum, dışsal doyum ve genel iş doyumu açısından kendisini alt gelir grubunda gören infaz ve koruma memurlarının doyum düzeylerinin, kendisini üst gelir grubunda görenlere göre anlamlı düzeyde daha düşük olduğu saptanmıştır. Tükenmişlik düzeyi alt boyutlarında ise kendisini ekonomik anlamda alt gelir grubunda görenlerin daha çok duygusal tükenme yaşadığı, örgüt ve çevresindekilere karşı daha fazla duyarsızlaştığı belirlenmiştir. Kişisel başarı hissi alt boyutunda ise ekonomik anlamda kendini alt gelir grubu

içinde görenler ile üst gelir grubu arasında görenler arasında anlamlı düzeyde bir farklılık bulunmadığı belirlenmiştir.

Bu sonuç infaz ve koruma memurlarının kendileriyle ilgili ekonomik algılarının iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri üzerinde çok önemli etkisi olduğu şeklinde yorumlanmaktadır. Literatür araştırması ücretle iş doyumu ve tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkilerin incelendiği çalışmalarda farklı sonuçlar elde edildiğini göstermektedir. Atlandı (2010) tarafından çağrı merkezi çalışanları üzerinde yapılan araştırmada, iş doyumu ve alt boyutlarıyla çalışanın ekonomik algısı arasında herhangi bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Aynı araştırmada ekonomik algı değişkeninin tükenmişliği bütün alt boyutlarında etkilediği sonucuna varılmıştır (Atlandı, 2010).

Araştırmada infaz ve koruma memurlarının yaş değişkeniyle iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri arasında ilişki olup olmadığı incelenmiş, yaş değişkeninin iş doyumu ve tükenmişliği içsel doyum hariç tüm alt boyutlarda anlamlı düzeyde etkilediği tespit edilmiştir. Buna göre infaz ve koruma memurlarında yaş arttıkça dışsal doyum ve genel doyum düzeyi artmaktadır. Tükenmişlik bazında ise yaşın yükselmesi duygusal tükenmeyi ve duyarsızlaşmayı azaltmakta, kişisel başarı hissinin ise yükselmesini sağlamaktadır.

İnfaz ve koruma memurlarının toplam çalışma süresiyle iş doyum düzeyleri arasında anlamlı ilişki olmadığı, ancak tükenmişliğin duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissi alt boyutlarıyla toplam çalışma süresi arasında anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Araştırma sonuçları infaz ve koruma memurlarının toplam görev süresi arttıkça duyarsızlaşma düzeylerinin azaldığını göstermiştir. Bir başka ifadeyle çalışma yılının artmasıyla birlikte infaz ve koruma memurları, tutuklu-hükümlülerin taleplerine ve iş arkadaşlarına karşı daha duyarlı bir hale gelmektedir. Tükenmişliğin kişisel başarı hissi alt boyutunda ise infaz ve koruma memurlarının toplam görev süresi arttıkça kişisel başarı hislerinin arttığı bulgusuna ulaşılmıştır.



Araştırma sonuçları çerçevesinde cezaevi idareleri ile Adalet Bakanlığı yöneticilerine bazı önerilerimiz bulunmaktadır:

İnfaz ve koruma memurlarıyla ilgili yapılan ve yok denecek kadar az olan iş doyumu ve tükenmişlik araştırmalarının daha fazla yapılması, sinsi seyreden ve çoğunlukla bireyler ve yöneticiler tarafından algılanamayan rahatsızlığın teşhisi ve erken dönemde baş edilebilmesinde önem arz etmektedir.

Cezaevlerinde çalışan infaz koruma memurlarında; eğitim seviyesi yüksek olanların iş doyumu ve tükenmişlik sendromuna daha yatkın olması, cezaevlerindeki kariyer planlamalarının yeniden gözden geçirilmesi gerektiğine işaret etmektedir. Bu kapsamda cezaevlerindeki personel birimlerinin insan kaynakları bölümlerine dönüştürülmesi ve verimli işleyen bir sisteme sahip olması gerekir. Örneğin; iş doyumsuzluğu ve tükenmişlik yaşadığı tespit edilen infaz ve koruma memuru, cezaevlerinde bilgi ve yeteneklerini kullanabileceği farklı birimlere yönlendirilebilir. Bu ise memurların iş doyumu ve motivasyon düzeylerini takip eden etkin bir insan kaynakları yönetimiyle sağlanabilir. Kendisini geliştirmek ve görevde yükselmek isteyen infaz ve koruma memurlarına yeterli olanaklar sağlanmalıdır. Gelişme sağlayan memurların örgütten kopmamaları için öğrendikleri bilgi ve becerileri kullanabilecekleri ortamlar yaratılmalıdır.

Çalışmada ekonomik durumun infaz ve koruma memurlarının iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerini önemli ölçüde etkilediği görülmüştür. Bu sebeple polis ve asker gibi güvenlik alanında görev yapmasına rağmen genel idare hizmetleri sınıfında çalışan infaz ve koruma memurlarına ihtiyaçları olan özlük hakları verilmeli, hem maddi hem de statü açısından toplumda hak ettikleri pozisyona ulaşmaları sağlanmalıdır.

İnfaz ve koruma memurlarının çalıştıkları cezaevi yapısının memurların iş doyumu ve tükenmişlik düzeyine etki ettiği görülmüştür. Bu sebeple yetkililer, infaz ve koruma memurlarına aynı tip cezaevinde uzun süre görev yaptırılmamalı, farklı tip cezaevlerinde değerlendirmelidir.

Genç ve orta yaşlı infaz ve koruma memurları kişisel başarı hissi boyutunda 40 yaş üzeri infaz ve koruma memurlarına göre daha fazla tükenmişlik yaşamaktadırlar. Bu sebeple göreve yeni başlayan ve orta yaşlı infaz koruma memurları için kariyer planlamaları profesyonel biçimde ele alınmalıdır.

Son olarak bedensel çalışmayı yoğun biçimde gerektiren, kendileri ve aileleri için risk içeren infaz ve koruma memurluğu mesleğinin bireyin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyini etkilediği kabul edilmelidir. Memurlar için psikolojik danışmanlık hizmetleri üzerinde ciddi şekilde durulmalı ve psikolojik süreçler takip altına alınmalıdır.

## KAYNAKÇA

- Akın, M. M. (2010). *Uluslararası İnsan Hakları Mevzuatı Açısından Türkiye'deki Cezaevi Uygulamaları*. Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm Sektöründe İş gören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 4 (2), 1-25.
- Aktaş, Ö. (2009) *Ceza İnfaz Kurumlarında Güvenlik ve Gözetim Servisinde Çalışan Personelde İş Doyumu: Bolu F Tipi Yüksek Güvenlikli Kapalı Ceza İnfaz Kurumu Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Atlandı, D. (2010). *Çağrı Merkezi Çalışanlarında Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi*. İstanbul: Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Chen, Y. (2007). Relationships Among Service Orientation, Job Satisfaction and Organizational Commitment In The International Tourist Hotel Industry. *Journal Of American Academy Of Business*, 11 (2), 71-82.

- Cordes, C. L. ve Dougherty, T. W. (1993). A Review and An Integration Of Research On Job Burnout. *Academy Of Management Review*, 18 (4), 621-656.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8 (2), 153-168.
- Davis, K. (1998) *İşletmelerde İnsan Davranışı*. K. Tosun vd. (Çev.). İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.
- Ergin, C. (1992). Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması. *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları*, Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları, 143-154.
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik Sendromu. *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 68 (1), 29-32.
- Keser, A. (2006). *Çalışma Yaşamında Motivasyon*. Bursa: Alfa Akademi.
- Kırılmaz, A.Y., Çelen, Ü. ve Sarp, N. (2003). İlköğretimde Çalışan Bir Öğretmen Grubunda Tükenmişlik Durumu Araştırılması. *İlköğretim-Online Dergisi*, 2 (1), 2-9.
- Koroğlu, Ö. (2012). İçsel ve Dışsal Doyum Düzeyleri İle Genel İş Doyum Düzeyi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Turist Rehberleri Üzerinde Bir Araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13 (2), 275-289.
- Locke, E. A. (1969). What Is Job Satisfaction. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4 (4), 309- 336.
- Maslach, C. ve Jackson S. E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal Of Occupational Behavior*, 2 (2), 99-113.
- Nunnally, J. C. (1967). *Psychometric Theory*. New York: McGraw-Hill.
- Sat, S. (2011). *Örgütsel ve Bireysel Özellikler Açısından İş Doyumu İle Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişki: Alanya'da Banka Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme*, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

- Sürgevil, O. (2006). *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Taşgın, G. (2004). *Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Merkez ve Taşra Örgüt Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumu Düzeylerine Etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Tümkaya, S. (2000). Akademik Tükenmişlik Ölçeğinin Geliştirilmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19, 128- 133.
- Vroom, V. H. (1964). *Work And Motivation*, New York: Wiley.
- Weiss, D.J. ve Dawis, R.V. ve England, G.W. ve Lofquist, L.H. (1967). *Manual For The Minnesota Satisfaction Questionnaire*, Minnesota: Studies In Vocational Rehabilitation.
- Yılmaz, İ. (2006). *Verilerin Çözümlemesi-İlişki-Korelasyon*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

#### **Kaynakça Bilgisi / Citation Information**

Kayra, M. ve Dikmen, A. A.(2017). Cezaevlerinde görev yapan infaz ve koruma memurlarının iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *OPUS – Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 7(13), 524-551.