

İNFAZ ve KORUMA MEMURLARININ MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİ: KOCAELİ AÇIK CEZA İNFAZ KURUMU ÖRNEĞİ

Yılmaz ÖZKAN

Prof. Dr., Sakarya Üniversitesi, yozkan@sakarya.edu.tr

Tülin BAYRAKTAR

Doktora öğrencisi, Sakarya Üniversitesi S. B. E., bayraktartulin83@gmail.com

ÖZ

İnfaz ve koruma memurlarının mesleki tükenmişlik düzeyi çok yüksek olmasına rağmen literatürde bu mesleğin tükenmişlik düzeyi ile ilgili yapılan çalışmalar yok denecek kadar azdır. Bu çalışma infaz ve koruma memurlarının mesleki tükenmişlik düzeylerini incelemek ve sebeplerini araştırmak ve bu mesleğin sorunlarına dikkat çekmek amacıyla yapılmıştır. Çalışmanın örneklemini Kocaeli ilinin Kandıra ilçesinde bulunan açık ceza infaz kurumunda çalışan 99 infaz ve koruma memuru oluşturmuştur. Çalışmada demografik ve tükenmişlik olmak üzere iki bölümden oluşan anket formu kullanılmış, anketler yüz yüze yapılmıştır. IBM SPSS Statistics 20.0 paket programı ile analizler yapılmış, değişkenlerin frekans dağılımları gösterilmiş, t testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Tükenmişlik, cezaevi, infaz ve koruma memuru.

DEFINING THE BURNOUT LEVELS OF CORRECTIONAL OFFICERS: THE EXAMPLE OF KOCAELİ OPEN PRISON

ABSTRACT

Despite the high burnout level of correctional officers so very little to almost there are no studies in the literature on burnout in this profession. This study has done for the purpose of analyzing of the professional burnout degrees of the correctional officers and investigating the causes and drawing attention to the problems of the profession. The study sample are the 99 correctional officers who work in open prisons in Kandıra-Kocaeli. In this study a questionnaire was used which was formed from two parts including demographic and burnout. Analyses were made with IBM SPSS Statistics package program, the frequency distribution of variables were shown, t test and one-way analysis of variance (ANOVA) was used.

Keywords: Burnout, prison, correctional officers

1. GİRİŞ

Ceza infaz kurumları, bilinen adı ile cezaevleri, işlediği bir suç sebebi ile özgürlüğü kısıtlayıcı cezaya çarptırılan kişilerin (hükümlü) ve bir suç şüphesinden dolayı hakim veya mahkeme tarafından tutuklanmasına karar verilen kişilerin (tutuklu) barındırıldığı yerdir. Kurumun temel görevi, suç işleyen kişilerin cezasını çekerken güvenliğini sağlamak ve tekrar suç işlememesi için bu kişileri rehabilite etmektir. Böylesine zor bir görevi en temelde kurum çalışanı olan infaz ve koruma memurları üstlenmektedir. İnfaz ve koruma memurları, cezaevindeki çalışanlardan daha fazla ıslah ortamındadır ve mahkumlarla sürekli temas halindedir (Cheeseman, 2010).

İnfaz ve koruma memuru (İKM), toplum içerisinde çeşitli sebeplerden dolayı çevresine uyum sağlayamayan ya da insanlara zarar veren şahısların, işlemiş oldukları suça karşılık Türk Adalet Sistemi'nin vermiş olduğu özgürlüğü kısıtlama cezasının infazının gerçekleştiği cezaevlerinde görev yapan kişidir.

Eski adı gardiyan olan bu meslekte, hem kaybettiği itibarı yeniden kazanmak hem de toplumda hak ettiği saygıyı görebilmek için isim değişikliğine gidilmiştir. 18.07.1984 gün ve 84/8360 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla, gardiyan ismi "infaz ve koruma memuru", başgardiyan ismi de "infaz ve koruma baş memuru" olarak değiştirilmiştir. Ayrıca bu memurların kadroları da yardımcı hizmetler sınıfından, genel idare hizmetleri sınıfına aktarılmıştır. Böylece mesleğe, öğrenim durumu iyi, kaliteli insanların girmesi amaçlanmıştır (Kurt, 2007, s. 102).

İKM'ler, hükümlü ve tutuklu gibi topluma ayak uyduramayan, suç işlemiş bireylerle ilgilenmek durumundadır. "Cezaevinde çalışmak güç bir görevdir. Özgürlüğü elinden alınmış kimselerle çalışmayı içerir ve bu kimselerin birçoğunun ruhsal sorunlarının olması, uyuşturucu bağımlılığı bulunması, sosyal becerilerinin ve eğitim durumlarının düşük olması ve toplumun kenara itilmiş kesimlerinden olması olasıdır. Bazıları kamuya zarar verecek nitelikte kimselerdir; bazıları tehlikeli ve saldırgan; bazıları da kaçmak için ellerinden geleni yaparlar. Hiçbiri cezaevinde olmayı istemez." (akt. Gedik, 2011, s.66).

İKM'ler, cezaevlerinde disiplini sağlamakla yükümlü kişilerdir. Bu görevlerinden ötürü mahkumlar tarafından ve bazen de diğer kurum çalışanlarından düşmanca tutumlar görebilmekte, kurum içerisinde ve dışarısında hem kendileri hem de aileleri güvenlik endişesi taşıyabilmektedirler. Bu nedenle de görevleri daha da zor bir hale gelmektedir. Tüm bunlardan ötürü çoğu İKM mesleğini severek ve isteyerek yapmamaktadır.

Ceza infaz kurumları, mahkumları barındıran bir yer olması ve de güvenlik sebebi ile genellikle yerleşim yerlerinden uzak bölgelerde kurulmuştur. Kurum çalışanları da yerleşim yerinden uzak olması sebebi ile genellikle kurum lojmanlarında ikame etmektedirler. Genelde aileleri ile ikame ettiklerinden ötürü bu da sosyal yaşamlarına bir kısıt getirmektedir. Yerleşim yerinden uzak olmak, sosyal yaşama adaptasyonu zorlaştırmakta ve çalışanların kendilerini dünyadan soyutlanmış gibi hissetmelerine sebep olmaktadır.

Son yıllarda, ülkemizde yaşanan işsizlik ve ekonomiye duyulan güvenin azalması sebebi ile eğitim seviyesi yüksek insanlar İKM olmaya başlamıştır. Mesleğin gerektirdiği donanım ve mesleğin kazanımları, bireylerin eğitim seviyeleri ve beklentileri ile uyumadığı için de çoğu İKM tükenmişlik sendromu yaşamaya başlamıştır. Zaten zor olan meslek, bir de kazanımları az olunca ve yukarıda saydığımız güvenlik ve sosyal hayattan uzak kalma gibi birçok sebepten ötürü tükenmişlik İKM'ler için kaçınılmaz olmuştur.

2. MESLEKİ TÜKENMİŞLİK

Günümüzde tükenmişlik kavramı ile sıklıkla karşılaşmaktayız. Moda hastalık olarak da nitelendirilen tükenmişlik sendromu bireylerin işleri gereği karşılaştıkları insanlara karşı duyarsızlaşmaları, duygusal yönden kendilerini tükenmiş hissetmeleri, kişisel başarı ve yeterlilik duygularının azalması şeklinde ortaya çıkar ve daha çok insanlarla iletişim halinde olunan mesleklerde görülür.

Tükenmişlik kavramı ilk kez 1974 yılında Freudenberger tarafından ortaya atılmıştır. Freudenberger'in yazdığı bir makale ile literatüre girmiştir. Burada tükenmişlik "mesleki bir tehlike" olarak tanımlanmıştır. Freudenberger'e göre tükenmişlik, "başarısız olma, yıpranma, aşırı yüklenme sonucu güç ve enerji kaybı veya karşılanamayan istekler sonucu bireyin iç kaynaklarında tükenme durumu" olarak ifade edilmiştir (Freudenberger, 1974, s.159).

Tükenmişlik başlarda belirsiz bir kavram olarak ortaya çıkmış, sonrasında kavram ile ilgili pek çok tanımlama yapılmıştır. Günümüzde en yaygın kabul edilen tanımı Christina Maslach yapmıştır. Kendi adıyla anılan bir ölçek (Maslach Tükenmişlik Ölçeği) de geliştirmiş olan Maslach'a göre tükenmişlik; "iş gereği yoğun duygusal taleplere maruz kalan ve sürekli diğer insanlarla yüz yüze çalışmak durumunda olan kişilerde görülen fiziksel bitkinlik, uzun süreli yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duygularının, yapılan işe, hayata ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumlarla yansması ile oluşan bir sendrom" dur (Maslach ve Jackson, 1981, akt: Ardiç ve Polatçı, 2008).

Maslach ve Jackson (1981) tükenmişliği duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıdan oluşan üç boyutlu bir psikolojik sendrom olarak ifade etmişlerdir:

Duygusal tükenme. Mesleki tükenmişliğin bu boyutunda bireyde yorgunluk, enerji eksikliği, duygusal yönden kendini yıpranmış hissetme gibi belirtiler gözlemlenmektedir. Bu durum, literatürde tükenmişliğin en kritik ve en belirleyici boyutu olarak ifade edilmektedir. Duygusal tükenme, tükenmişliğin içsel boyutudur (Leiter ve Maslach, 1988: 297; Friesen ve Sarros, 1989:179; Maslach ve diğ., 2001:402-403).

Duyarsızlaşma. Bireyin hizmet sunduğu kişilere karşı birey olduklarını dikkate almaksızın duygudan yoksun tutum ve davranışlar sergilemesi ile kendini gösterir. Birey insancılıktan uzaklaşmış, alaycı,

küçümseyen, katı, duygusuz ve kayıtsız bir tutum içerisine girmiştir (Leiter ve Maslach, 1988:297; Singh ve diğ., 1994:559; Maslach ve diğ. 2001:403; Kaçmaz, 2005:29).

Kişisel başarı. Bu kavram “kişinin kendisini olumsuz değerlendirme eğiliminde olması”nı ifade etmektedir (Maslach, 2003: 190). Kişisel başarıda düşme hisseden birey kendisini yetersiz hisseder, yetkin bir birey olmadığını düşünür, motivasyonunda da düşme yaşar. Bu boyutta birey kendisine ilişkin değerlendirmelerinde genel bir olumsuzluk hisseder, işinde ilerleme kaydetmediğini, hatta gerilediğini, harcadığı çabanın bir işe yaramadığını ve çevresinde bir fark yaratmadığını düşünür (Leiter ve Maslach, 1988:297-298; Singh ve diğ., 1994:559; Çimen, 2000:6; Maslach ve diğ. 2001:403). Sonuç olarak birey işinde ve etkileşim içinde olduğu insanlarla ilişkilerinde genel bir yetersizlik ve başarısızlık hissetmeye başlamıştır (Cordes ve Dougherty, 1993: 623-624).

Mesleki tükenmişliği etkileyen birçok faktör vardır. Bunlar bireysel nedenler ile iş ve örgütle işle ve örgütle ilgili nedenler olarak ikiye ayrılabilir. Bireysel nedenler; eğitim, yaş, cinsiyet, medeni durum, kişilik ve bireysel ihtiyaçlar ile beklentilerdir. İş ve örgütle ilgili faktörler de iş yükü, kontrol, ödüller, aidiyet, adalet ve değerler olarak bilinmektedir. Eğitim seviyesi ile tükenmişlik arasındaki ilişki çok belirgin değildir. Ancak tükenmişlikle yaş arasında açık bir ilişki vardır. Genç ve deneyimsiz olanlarda tükenmişlik daha fazla olmaktadır. Cinsiyet ayrımında ise; kadınlar ve erkekler farklılık göstermektedir. Şöyle ki; kadınlar duygusal tükenmeye erkekler ise duyarsızlaşmaya daha yatkındır. Tükenmişliğin medeni durum ile de sıkı bir ilişkisi vardır. Bekarlarda tükenmişlik düzeyi daha fazla, evlilerde ise daha azdır. Tükenmişlik nedenlerinden biri de kişilik yapısıdır. A tipi kişilik daha fazla tükenmeye yatkındır. B tipi ise daha az tükenmektedir. Bireysel ihtiyaçlar ve beklentiler ile tükenmişlik arasında da bir ilişki vardır. Her birey bir örgüte girerken ihtiyaçları doğrultusunda bazı beklentilere sahiptir. Bu ihtiyaçlar karşılanmaz, beklentiler gerçekleşmezse, o örgütün bir üyesi olarak morali bozulur ve verimi düşer.

Sonuç olarak; İKM’lerin uğraştıkları kişilere baktığımızda, birçoğunun gerek psikolojik ve gerekse başka nedenlerden dolayı sorunlu kişiler olduğu görülmektedir. Böylesine zor bir görevi icra ederken yukarıda tükenmişlik sebeplerinde de belirttiğimiz gibi İKM’lerin tükenmişlik yaşamalarının pek çok nedeni vardır ve İKM mesleğinde tükenmişlik kaçınılmaz bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır.

2.1. Araştırmanın Soruları

1. İKM’lerin mesleki tükenmişlik düzeyleri nedir?
2. İKM’lerin demografik özellikleri ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
3. İKM’lerin mesleklerinden duydukları manevi doyum miktarı nedir?
4. İKM’lerin kurum içerisinde aldıkları eğitimler tükenmişlik düzeyleri üzerinde etkili midir?

3. ARAŞTIRMA

Kocaeli Açık Ceza İnfaz Kurumu, Kocaeli'nin Kandıra ilçesinde Kandıra Yolu'nun 20.km'de bulunan Çal Mevkii'nde faaliyet göstermektedir. Bünyesinde Kadın Açık ve Erkek açık olmak üzere toplam 2 yerleşke barındırmaktadır. Erkek açık bölümü, 15.396m² üzerine kurulu muhtelif binalarda 25.02.2010 Tarihli bakanlık oluru ile hizmet vermektedir. Kurum hükümlü binası 48 odadan ibaret olup toplam 448 hükümlü yatak kapasitesine sahiptir. Kadın açık bölümü, Açık Ceza İnfaz Kurumu'na bağlı olarak 180 yatak kapasiteli 1 nolu kadın bölümü ve 218 yatak kapasiteli 2 nolu kadın bölümü olmak üzere 2 bloktan ibaret olup toplam 398 hükümlü kapasitelidir. Yerleşke içerisinde genel mutfak, çamaşırhane, sosyal tesis, kreş, semt polikliniği ve çalışanların faydalanabildiği lojman binaları bulunmaktadır. Kurumda 178 adet erkek İKM, 56 adet kadın İKM ve 10 adet İnfaz ve koruma baş memuru bulunmaktadır. Kurumda Nisan 2015 tarihi itibari ile 297 adet kadın hükümlü ve 554 adet erkek hükümlü bulunmaktadır. Kurum, 4 vardiya sistemi ile hizmet vermekte her vardiyada kadın ve erkek bölümü için ayrı ayrı 6 İKM bulunmaktadır.

3.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Kocaeli Açık Ceza İnfaz kurumunda görevli toplam 244 İKM oluşturmuş, araştırmaya katkı vermeyi kabul edenlerle yapılan görüşmelerde 99 İKM, araştırmanın örneklemini oluşturmuştur.

3.2. Veri Toplama Araçları

Verilerin toplanmasında, Demografik Bilgiler Formu ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Demografik bilgi formunda cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni hal ve kurumla ve meslekle ilgili sorulara değinilmiştir. Christina Maslach ve Susan Jackson tarafından geliştirilen, Türkçe uyarlaması, geçerlik ve güvenilirlik çalışması Canan Ergin tarafından yapılmış olan (Ergin, 1992:143-154) "Maslach Tükenmişlik Ölçeği" 22 maddeden oluşmakta ve 5' li likert kullanılmaktadır.

3.3. Anketin Uygulanması ve Etik Boyut

Araştırma, T.C. Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü'nün Mart 2015 tarihli yazılı izni, Kocaeli Cumhuriyet Başsavcılığı'nın ve ilgili cezaevi müdürlüğünün onayı ile 07.04.2015-10.04.2015 tarihleri arasında kurumda İKM'lerle yüz yüze görüşülerek yapılmıştır.

Araştırmanın konusu hakkında İKM'lere bilgilendirme yapılmış, gönüllü olanlarla görüşme yapılmıştır.

3.4. Verilerin Değerlendirilmesi

Verilerin değerlendirilmesinde IBM SPSS Statistics 20.0 istatistik programı kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen veriler, katılımcıların anketlerdeki her bir soruya verdikleri toplam cevapların puanları

üzerinden değerlendirilmiştir. Bağımsız değişken olarak; cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve medeni durum kabul edilmiş, bağımlı değişken olarak da ölçek alınmıştır.

3.5. Araştırmanın Hipotezleri

- H₁: İKM'lerin tükenmişlik algıları cinsiyet durumuna göre bir farklılık gösterir.
H₂: İKM'lerin yaşlarına göre tükenmişlik düzeyleri farklılık gösterir.
H₃: İKM'lerin medeni durumlarına göre tükenmişlik düzeyleri farklılık gösterir.
H₄: İKM'lerin eğitim durumlarına göre tükenmişlik düzeyleri farklılık gösterir.

4. BULGULAR

Araştırmaya gönüllülük esaslı çerçevesinde 99 İKM katılmıştır. 99 anket formundan 2 tanesi hatalı cevaplamalardan ötürü analize dahil edilmeyip çıkarılmıştır. Demografik özelliklere göre yapılan istatistiksel değerlendirmeler aşağıdaki gibidir:

4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamındaki katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine ilişkin bulgular aşağıdaki tablolarda verilmiştir:

Tablo 1. Katılımcıların Cinsiyet Durumlarına Göre Dağılımları

Cinsiyet	f	%	Kümülatif Toplam
Kadın	37	38,1	38,1
Erkek	60	61,9	100,0
Toplam	97	100,0	

Tablo 1'deki bulgulara göre katılımcıların cinsiyet durumları incelendiğinde; %38,1'nin kadın, %61,9'nun erkek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 2. Katılımcıların Yaş Durumlarına Göre Dağılımları

Yaş	f	%	Kümülatif Toplam
23-27	9	9,3	9,3
28-32	18	18,6	27,8
33-37	19	19,6	47,4
38-42	25	25,8	73,2
43-47	11	11,3	84,5
48-52	8	8,2	92,8
53-55	7	7,2	100,0
Toplam	97	100,0	

Tablo 2'deki bulgulara göre katılımcıların yaş durumları incelendiğinde; %9,3'nün 23-27 yaş, %18,6'sının 28-32 yaş, %19,6'sının 33-37 yaş, 25,8'nin 38-42 yaş, 11,3'nün 43-47 yaş, %8,2'sinin 48-52 yaş ve %7,2'sinin 53-55 yaş aralıklarda olduğu belirlenmiştir.

Tablo 3. Katılımcıların Medeni Durumların Göre Dağılımı

Medeni Durum	f	%	Kümülatif Toplam
Evli	73	75,3	75,3
Bekar	24	24,7	100,0
Toplam	97	100,0	

Tablo 3'teki bulgulara göre katılımcıların medeni durumları incelendiğinde; %75,3'ü evli, %24,7'si bekar olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

Eğitim Durumu	f	%	Kümülatif Toplam
Lise	28	28,9	28,9
Üniversite	59	60,8	89,7
Lisansüstü	10	10,3	100,0
Toplam	97	100,0	

Tablo 4'teki bulgulara göre katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde; katılımcıların eğitim durumlarının %28,9'u lise, %60,8'i üniversite, %10,3'ü ise lisansüstü olduğu belirlenmiştir.

Tablo 5. Tükenmiş Ölçeğine İlişkin Betimsel İstatistikler

Tükenmişlik Ölçeği		Hiçbir Zaman	Çok Nadir	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman	\bar{x}	s.s.
İşimden soğuduğumu hissediyorum	f	10	12	31	33	11	3,24	1,13
	%	10,3	12,4	32,0	34,0	11,3		
İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum	f	7	14	34	29	13	3,28	1,10
	%	7,2	14,4	35,1	29,9	13,4		
Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum	f	24	24	29	15	5	2,52	1,17
	%	24,7	24,7	29,9	15,5	5,2		
İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım	f	3	2	23	51	18	3,81	0,87
	%	3,1	2,1	23,7	52,6	18,6		
İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değilmiş gibi davrandığımı fark ettim	f	61	11	14	9	2	1,76	1,13
	%	62,9	11,3	14,4	9,3	2,1		
Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı	f	6	12	33	31	15	3,38	1,08
	%	6,2	12,4	34,0	32,0	15,5		
İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum	f	19	58	15	3	2	2,08	0,81
	%	19,6	59,8	15,5	3,1	2,1		
Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum	f	16	17	31	24	9	2,93	1,21
	%	16,5	17,5	32,0	24,7	9,3		
Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum	f	19	32	31	11	4	2,47	1,06
	%	19,6	33,0	32,0	11,3	4,1		
Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim	f	18	19	27	24	9	2,87	1,25
	%	18,6	19,6	27,8	24,7	9,3		
Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum	f	18	14	25	20	19	3,08	1,38
	%	18,8	14,6	26,0	20,8	19,8		
Çok şeyler yapacak güçteyim	f	33	25	26	10	3	2,23	1,12
	%	34,0	25,8	26,8	10,3	3,1		
İşimin beni kısıtladığını hissediyorum	f	7	12	30	25	23	3,46	1,19
	%	7,2	12,4	30,9	25,8	23,7		
İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum	f	5	10	30	31	21	3,55	1,10
	%	5,2	10,3	30,9	32	21,6		
İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil	f	52	21	11	9	4	1,89	1,18
	%	53,6	21,6	11,3	9,3	4,1		
Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor	f	7	17	31	32	10	3,22	1,08
	%	7,2	17,5	32,0	33,0	10,3		
İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratıyorum	f	15	39	24	13	6	2,55	1,10
	%	15,5	40,2	24,7	13,4	6,2		
İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissediyorum	f	10	26	33	17	11	2,93	1,15
	%	10,3	26,8	34,0	17,5	11,3		
Bu işte bir çok kayda değer başarı elde ettim	f	7	19	23	29	19	3,35	1,21
	%	7,2	19,6	23,7	29,9	19,6		
Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum	f	49	15	19	11	3	2,01	1,20
	%	50,5	15,5	19,6	11,3	3,1		
İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım	f	26	35	18	12	6	2,35	1,18
	%	26,8	36,1	18,6	12,4	6,2		
İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum	f	27	19	23	19	9	2,63	1,33
	%	27,8	19,6	23,7	19,6	9,3		

Genel Ortalama = 2,80

Tablo 5'teki bulgulara göre katılımcıların tükenmişlik algılarına ilişkin betimsel istatistikleri incelendiğinde algıların orta (Genel Ortalama $\bar{X}=2,80$) seviyesinde olduğu belirlenmiştir.

Tablo 5 incelendiğinde, en yüksek ortalamaya sahip ilk maddenin, " İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım " ($\bar{X}=3,61$), en düşük ortalamaya sahip maddenin, " İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değilmiş gibi davrandığımı fark ettim " ($\bar{X}=1,76$) maddeleri olduğu görülmüştür.

4.2. Değişkenler Arası İlişkilere Yönelik Bulgular

Katılımcıların Tükenmişlik Algıları İle Demografik Özellikler Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular

Araştırma kapsamındaki ortalamaları incelendiğinde katılımcıların demografik özelliklerinin tükenmişlik algıları ile ilişkilerine yönelik bulgular aşağıdaki tablolarda verilmiştir:

Tablo 6. İKM' lerin Cinsiyet Durumlarının Tükenmişlik Algıları İle Değerlendirilmesi.

Tükenmişlik Algıları	Cinsiyet	n	\bar{X}	SS	T	P
	Kadın	37	2,87	0,56		
	Erkek	60	2,75	0,54		

H_0 : İKM' lerin tükenmişlik algıları cinsiyet durumuna göre bir farklılık göstermez.

H_1 : İKM' lerin tükenmişlik algıları cinsiyet durumuna göre bir farklılık gösterir.

Araştırmaya katılan İKM' lerin tükenmişlik algılarına ilişkin cinsiyet değişkeninin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan T-testi sonucunda, tükenmişlik algıları incelendiğinde tükenmişlik algıları ile cinsiyet durumu değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir. (T=1,035; p>0,303).

Tablo 7. İKM' lerin Medeni Durumlarının Tükenmişlik Algıları İle Değerlendirilmesi.

Tükenmişlik Algıları	Medeni Durum	n	\bar{X}	SS	T	P
	Evli	73	2,77	0,56		
	Bekar	24	2,88	0,48		

H_0 : İKM' lerin tükenmişlik algıları medeni durumuna göre bir farklılık göstermez.

H_1 : İKM' lerin tükenmişlik algıları medeni durumuna göre bir farklılık gösterir.

Araştırmaya katılan İKM' lerin tükenmişlik algılarına ilişkin medeni durum değişkeninin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan T-testi sonucunda, tükenmişlik algıları incelendiğinde tükenmişlik algıları ile medeni durum değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir. (T=-0,860; p>0,392).

Tablo 8. İKM' lerin Yaş Durumlarının Tükenmişlik Algıları İle Değerlendirilmesi..

Tükenmişlik Algıları	Yaş	n	\bar{X}	SS	F	P
	23-27	9	2,83	0,53	0,654	0,686

	28-32	18	2,81	0,58		
	33-37	19	2,79	0,46		
	38-42	25	2,90	0,55		
	43-47	11	2,82	0,66		
	48-52	8	2,67	0,64		
	53-55	7	2,46	0,45		

H_0 : İKM'lerin tükenmişlik algıları yaş gruplarına göre bir farklılık göstermez.

H_1 : İKM'lerin tükenmişlik algıları yaş gruplarına göre bir farklılık gösterir.

Araştırmaya katılan İKM'lerin tükenmişlik algılarına ilişkin yaş değişkeninin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Anova testi sonucunda, tükenmişlik algıları incelendiğinde tükenmişlik algıları ile yaş durum değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir. ($F=0,654$; $p>0,686$).

Tablo 9. İKM'lerin Eğitim Durumlarının Tükenmişlik Algıları İle Değerlendirilmesi..

Tükenmişlik Algıları	Eğitim Durumu	n	\bar{X}	SS	F	P
	Lise	28	2,73	0,52	0,428	0,653
	Üniversite	59	2,81	0,57		
	Lisansüstü	10	2,91	0,48		

H_0 : İKM'lerin tükenmişlik algıları eğitim durumlarına göre bir farklılık göstermez.

H_1 : İKM'lerin tükenmişlik algıları eğitim durumlarına göre bir farklılık gösterir.

Araştırmaya katılan İKM'lerin tükenmişlik algılarına ilişkin eğitim durumu değişkeninin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Anova testi sonucunda, tükenmişlik algıları incelendiğinde tükenmişlik algıları ile eğitim durum değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir. ($F=0,428$; $p>0,653$).

Tablo 10. Tükenmişlik Ölçeğine Ait Güvenirlik Analizi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,841	22

Tablo 30'daki güvenirlilik katsayısı incelendiğinde, tükenmişlik ölçeğine ait Cronbach's Alpha değerlerinin 0,841 olarak hesaplandığı görülmektedir. Bu değerler ölçeğin güvenirliliğinin yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma bulgularından elde edilen sonuçlara göre;

- Araştırmaya katılan İKM' lerin %61,9'u erkek ve %38,1'i kadındır. Kadın ve erkek arasında tükenmişlik açısından anlamlı bir farklılık yoktur. Bununla birlikte kadınlar erkeklere göre az bir farkla daha fazla tükenmişlik yaşamaktadır.
- Araştırmaya katılan İKM' lerin % 9'u 23-27 yaş ve yaklaşık %62'si de 28-42 yaş aralığındadır. Yani katılımcıların büyük çoğunluğunu orta yaş grubu oluşturmaktadır. Bununla birlikte katılımcıların yaşı ile tükenmişlik arasında anlamlı bir fark olmasa da en fazla tükenmişliği 23-27 yaş arası yani en genç katılımcılar yaşamaktadır.
- Araştırmaya katılan İKM' lerin %75'i evli ve %25'i bekarıdır. Medeni durum ile tükenmişlik arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Araştırmanın sonucuna göre evliler bekarlara göre daha az tükenmişlik yaşamaktadır. Bekar ve genç İKM' ler daha fazla tükenmektedir.
- Araştırmaya katılan İKM' lerin %28,9'u lise, %60,8'i lisans ve %10,3'ü de lisans mezunudur. Yani yaklaşık %70'i üniversite mezunudur. Araştırma bulgularına göre, eğitim durumu ile tükenmişlik arasında anlamlı bir fark bulunamamakla birlikte en fazla tükenmişliği lise mezunu katılımcılar yaşamaktadır. Bunu gelecekte duyulan kaygı ve mesleğe mahkûmiyet duygusu olarak yorumlayabiliriz.

Öneriler;

- Katılımcılarla yapılan yüz yüze görüşmelerde en çok üzerinde durulan konu İnfaz ve Koruma Memurluğu mesleğinin geçmişteki algısının silinmesini istemeleri(ki bunu en çok evli katılımcılar çocukları için istemiştir) ve bu mesleğin tıpkı polislik mesleği gibi övünülecek bir meslek haline getirilmesini talep etmek olmuştur. Bunun için diğer tüm meslekler gibi bir hatırlanma günü istemişlerdir.
- Mesleğin tükenmişlik düzeyinin bir sebebi de İKM' lerin mahkumlara karşı kendilerini yalnız hissetmeleridir. Bu noktada herhangi bir olay söz konusu olduğunda kurumu temsil eden İKM' leri savunmak için kurum bünyesinde bir avukat istihdam edilebilir.
- Tükenmişliğin bir diğer sebebi de İKM' lerin sorumluluklarının çok ancak bu sorumlulukları yerine getirecek yetkilerinin az olmasıdır. Kriz anlarında etkili kararlar verebilmeleri için daha önceden yetkiler belirlenmelidir.
- Yapılan yüz yüze görüşmelerde değinilen bir diğer sorun, araştırma açık cezaevinde yapılmasından ötürü açık cezaevinin kendine has bir tüzüğü olmayışı, kapalı ve açık cezaevine ortak bir tüzük kullanılması, kapalıda geçerli olan tüzüğün açıkta uygulamasının sıkıntıları olmuştur. Katılımcılar Açık ve Kapalı Cezaevi ayrımı ile yeni bir tüzük istediklerini belirtmişlerdir.

- Tükenmişliğin en büyük sebeplerinden birisi cezaevlerinin güvenlik sebebi ile yerleşim yerlerinden uzak yerlere kurulması ve çalışanların mecburen buranın yakındaki lojmanlara ikamet etmeleri gerekmesidir. Bu nedenle zaten stresi ve zor bir görev icra eden çalışanlar mesai bitiminde kendilerini bu ortamdan uzaklaştıkları hissetmedikleri için tükenmişliğe daha fazla sürüklenmektedir. Sosyal hayatları yok denecek kadar azdır. Sosyal hayatlarını renklendirmek için bir takvim belirlenip gezi, piknik, açık hava sineması, bahar şenlikleri, yaza merhaba partisi gibi sosyal etkinlikler düzenlenebilir.
- İKM mesleğinin hem meslek algısının zihinlerde yer edebilmesi hem de mesleği icra edebilmek için gerekli donanımın kazanılması açısından Adalet Meslek Yüksekokulları bünyesinde İnfaz ve Koruma Memurluğu adı altında bir bölüm açılabilir. Deneyimli İKM' ler buralarda sahip oldukları tecrübeleri paylaşabilirler. Böylelikle hem bilginin geçişi sağlanmış hem de İKM' lere yeni bir misyon kazandırılmış olunur.
- Yapılan görüşmelerde deneyimli İKM' ler genç ve tecrübesiz İKM' lerin eğitim sonrasında hemen göreve başlatıldığını bunun olumsuz sonuçları olduğunu belirtmişlerdir. İKM' lerin mahkumlar karşısında bir duruşu olması gerektiğini, deneyimsiz İKM' ler sebebi ile bu duruşun bozulduğunu bu sebeple işe yeni başlayacak olan İKM' lerin kısa süre de olsa uygulamalı bir eğitim de almaları gerektiği düşüncesi öneri olarak sunulabilir.

KAYNAKÇA

- Ardıç K. ve Polatçı S. (2008). *Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOÜ Örneği)*. Gazi Üniversitesi SBE Dergisi, 10/2.
- Cordes, Cynthia L. ve Dougherty, Thomas, W. (1993). "A Review and in Integration of Research on Job Burnout. *Academy of Management Review*, Vol.18, No.4, 621-656.
- Dial, K. C. (2010). *Stress and Correctional Officer, In Criminal Justice: Recent Scholarship*. LFB Scholarly Publishing, October.
- Ergin, C. (1992). *Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması*. VII. Ulusal Psikolojik Kongresi Bilimsel Çalışmaları El Kitabı.
- Freudenberger, Herbert, J. (1974). *Staff Burnout*. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165.
- Friesen, D. ve Sarros, J. C. (1989). "Sources of Burnout Among Educators". *Journal of Organizational Behavior*, 10 (2), April, 179-188.
- Gedik, C. (2011). *Ceza ve İnfaz Kurumlarında Görev Yapan İnfaz ve Koruma Memurlarının İnsan Haklarına Bakışı*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Kaçmaz, N. (2005). *Tükenmişlik (Burnout) Sendromu*. İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi, 1, 29-32.
- Kurt, M. (2007). *Cezaların İnfazı ve Ceza İnfaz Kurumlarının Sorunları*. Ankara: Adalet Yayınevi.
- Leiter, M. P. ve Maslach, C. (1988). "The Impact of Interpersonal Environment on Burnout and Organizational Commitment". *Journal of Organizational Behavior*, Vol.9, 297-308.

- Maslach, C., Shaufeli, W. and Leiter, M. P. (2001). *Job Burnout. Annual Review of Psychology*. 52, 397-422.
- Maslach, C. and Jackson, S. E. (1981). *The Measurement Of Experienced Burnout. Journal Of Occupational Behavior*. 2.
- Maslach, C. (2003). "Job Burnout: New Directions in Research and Intervention" *Current Directions in Psychological Science*. Vol.12, 5, 189-192.
- Singh, J., Goolsby, J. R. ve Gary R. (1994). "Behavioral and Psychological Consequences of Boundary Spanning Burnout for Customer Service Representatives". *Journal of Marketing Research*, Vol. XXXI, November, 558-569.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

Penal institutions, commonly known as jails, is the place where those (the convicted) who are sentenced to a freedom-restricted penalty because of a crime he commits and those (prisoners) who are given a ruling to be arrested by either a judge or a law court because of criminal suspicion are sheltered. The primary duty of the institution is to guard those who are serving their sentence and to rehabilitate those people so that they will not commit a crime again. Correction officers who are the essential personnel of the institution undertake such a challenging duty. Correction officers are in amendment circle more than other personnel working in jail and they are always in contact with inmates (Cheeseman, 2010).

Correction officer is the person who is commissioned in jails where subjects, who are either unable to adapt to his environment in society due to several reasons or harm to others, serve their sentences given by Turkish Justice System in response to the crimes they have committed.

Formerly named as guardian, there has been a change in the name of this profession to regain both the dignity they lost and the respect they deserve. By 18.07.1984 dated and 84/8360 numbered Cabinet Decree, the name of guardian and of head guard changed into "correction officer" and "head correction officer" in turn. Additionally, the tenure of these officers transferred from assisted services category to general administrative services category. In this way, qualified, well-educated personnel is aimed to be hired (Kurt, 2007: 102).

Correction officers are required to deal with such individuals who cannot adapt to society as the convicted and inmates. "Working in jail is a severe duty. It involves working with people whose freedom is detained and it is likely that many of such people have mental illnesses, low social skills, are drug-addicted, poorly educated and marginalized. Some are such as to harm the public; some are dangerous and aggressor; and some others do everything to escape from prison. None of them wants to be in jail" (akt. Gedik, 2011: 66)

Correction officers are the people who are in charge of maintaining discipline. Because of this duty, they might have experience hostile attitude towards themselves from inmates and sometimes from other personnel, and within and outside of the institution they might have worry for both themselves and their family. Therefore, it makes their duty harder. Because of all these reasons, most of correction officers do not do their jobs fondly and voluntarily.

Penal institutions are generally established outside of residential areas for security reasons since they shelter inmates. As penal institutions are outside of residential areas, institution workers generally reside in public housing. Since correction officers reside with their families, it restricts their social lives. Living far from urban area gives rise to make things hard for correction officers to adapt to their social lives and it makes them feel they are living alone in this world.

Research Purpose

This study is conducted to examine the level of burnout of correction officers and analyze its reasons and finally to draw attention to problems of this profession.

Research Method

99 correction officers who work in open prison in Kandira, Kocaeli form the sample of this research. Two questionnaire forms which have demographic and burnout parts are used and the questionnaire is conducted face to face. Data are analyzed with IBM SPSS Statistics 20.0 packaged software, frequency analysis is conducted for independent variables in the process of data analysis, T test and one-way analysis of variance are conducted for dependent variables. Significance level is accepted as 0,05.

Findings of Research

- %61.9 of the participants are male while %38.1 of them are female. There is not a considerable gap between male and female participants in terms of burnout. Along with it, female participants experience burnout by a narrow margin more.
- %9 of the participants are between the ages 23-27, and approximately %62 of them are between the ages 28-42. That is, majority of the participants are middle aged. Although there is not noticeable relation between the ages of the participants and burnout, 23-27 aged that is, young participants experience burnout most.
- %75 of the participants are married and %25 of the participants are single. No meaningful relation between marital status and burnout has been found. According to the results of the research, married ones experience less burnout than single ones. Single and young correction officers experience more burnout.

- %28.9 of the correction officers are high school graduate, %60.8 have bachelor's degree, and %10.3 have postgraduate degree. That is, about %70 of them are university graduate. According to research results, there is no meaningful relation between educational status and burnout. High school graduates experience burnout most. It can be interpreted as they have concern for the future and the feeling of confinement to the job.

Discussion and Suggestions

- The most emphasized topic during the face to face interview was that they asked to change the people's point of view towards the profession (mostly married participants asked this for their kids) and that they demanded their profession to be that of policing which is police are proud of. For this reason, they asked for a commemoration day for their job.
- One of the reasons of the level of burnout is that correction officers feel alone against inmates. At this point, when any occurrence takes place, a lawyer can be hired to defend the correction officers who represent the institution.
- Another reason of burnout is that correction officers have many responsibilities but they have few charges to implement their responsibilities. Their authority should be determined beforehand to opt to effective decisions at the moment of crisis.
- Another problem that was mentioned during the interview is that open prisons do not have their own bylaws, there is one common by law shared by closed and open prisons. Therefore, bylaw, which is conducted in closed prison, leads to problems in open prison. Participants stated that they want a different bylaw.
- One of the biggest reasons of burnout is that prisons are established outside of urban areas due to security concerns and therefore employees must reside in nearby public housing. For this reason, as the correction officers who implement a stressful and severe duty do not feel they are drifted apart from their job, they are driven to burnout more. They have almost no social life. An agenda might be arranged to boost their social life with picnics, daily trips, open-air cinemas, spring festivals and welcome to summer parties.
- A Correction Officer Tenancy department under Justice Vocational Schools might be opened to stick in people's mind and to furnish people with necessary equipment. Experienced correction officers might share their life experience with students. In this way, both knowledge transition can be provided and a new mission is assigned to correction officers.
- Experienced correction officers stated that making young and inexperienced correction officers come into office leads to adverse consequences. New correction officers should have a strong posture in front of inmates and as new correction officers lack this feature, this posture is destroyed. Therefore, it might be proposed that newly hired correction officers should be given a short applied training.