

CEZAEVLERİNDE TÜKENMİŞLİK SENDROMU: MALATYA ÖRNEĞİ

Suna TEKEL

İnönü Üniversitesi

Fen-Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji Bölümü

Yrd.Doç.Dr.

sun.tekel@inonu.edu.tr

Özet

Tükenmişlik işyerinde kronik kişilerarası ve duygusal stre unsurlarına tepki olarak gelişen psikolojik bir sendromdur. Sendromu belirleyen üç unsur vardır: duygusal yorgunluk, kişiliksizleşme ve kişisel başarının azalması. Tükenmişliğin hem bireysel hem de örgütsel açıdan olumsuz sonuçları vardır. Bu incelemede Malatya E tipi kapalı cezaevinde görevli koruma memurlarına uygulanan Tükenmişlik (MBI) anketinin sonuçları yer almaktadır

Anahtar Kelimeler: *Tükenmişlik Sendromu, cezaevi koruma memurları, cezaevi*

Alan Tanımı: Sosyoloji

BURNOUT SYNDROME IN PRISONS: MALATYA CASE

Abstract

Burnout is a psychological syndrome that develops in response to chronic emotional and interpersonal job stressors. Three defining components of syndrome are: emotional exhaustion, depersonalization and reduced personal accomplishment. Corrections can be a very stressful occupation, producing many negative outcomes for employees. These outcomes, both mental and phisical, not only affect the employee, but entire organization. This article contains the statistical results of Maslach Burnout Inventory test that applied to Correctional Officers at Malatya E type prison.

Key Words: *Burnout, Correctional Officers, Prison.*

JEL Code: Z0

1. GİRİŞ

Günümüzde modern cezaevleri, bireyleri geliştirerek, onları serbest bırakıldıklarında toplumun uygun ve uyumlu bir parçası olmaya hazırlayan ve hapis cezaları nedeniyle suçu engelleyen kurumlar olarak tanımlanmaktadır.

Mahkumlar fiziksel kötü muamele yerine özgürlüklerinden yoksun bırakılmakta ve katı bir disiplinin uygulandığı, gündelik yaşamlarının denetlendiği kalabalık bir ortamda kalmaktadır (Giddens 2008:879-880).

Goffman (1961: 16), cezaevlerini tehlikeli olduğu düşünülen kişilere karşı toplumu koruyan total kurumlardan biri olarak tanımlamaktadır. Modern toplumlarda uyuma, oyun ve çalışma gibi faaliyetlerin farklı mekanlarda, farklı kişilerle, farklı otoritelerin emri altında ve hepsini kapsayan bir rasyonel plan olmaksızın uygulanmasına rağmen total kurumlarda bu üç yaşam alanı arasında sınır yoktur. Yaşam, aynı otorite figürlerinin emri altında, aynı yerde ve aynı kişilerle sürdürülmekte, herkese aynı tarzda davranılmakta ve faaliyetler rasyonel bir plan çerçevesinde yürütülmektedir.

Amitai Etzioni (1961: 3-21) cezaevlerinde zorlayıcı otorite tipinin uygulanması nedeniyle yabancılaşmış bir bağlılık türünün ortaya çıktığını ileri sürer. Zorlayıcı otorite, hareketin sınırlanması, yiyecek, konfor gibi ihtiyaçların kısıtlanması yoluyla uygulanır. Yabancılaşmış bağlılık ise negatif eğilimler şeklinde ortaya çıkmaktadır.

Donald Cressy (1965:1023-1067)'ye göre cezaevleri fabrika ve benzeri örgütlerden farklılığı; yönetsel hiyerarşisinin en alt seviyeye kadar düzenlenmiş olmasıdır. Fabrikalarda yönetim ve çalışanın birbirinden ayrılmış yönetim hiyerarşileri vardır. Cezaevinde en alt seviyede bir çalışan, hem yönetici hem de çalışan statüsündedir. Yani yukarıdan kontrol edilen ve düzenlenen bir sistem içinde yönetilir ama aynı zamanda yönetiminde olan mahkumları buna uyumlu bir sistemle yönetir. Cezaevi yöneticisi ile iletişimde en alt seviyede bir çalışandır ama mahkumlarla iletişimde daha üst statüdedir. Geleneksel cezaevlerinde hiyerarşik sistemin en altında yer alan ve görevi insanları yönetmek olan gardiyanın iş dünyasında ve endüstri firmalarında bir karşılığı yoktur. Birçok gardiyan bir şey yapmaz ama koruma olarak iş görür. Gardiyan cezaevinde yönetsel araç olarak değil amaç olarak yönetilir ve yönetir. Cressy'ye göre cezaevlerinin amacı; mahkumları birbirinden ve toplumdaki korumak, yiyecek, barınma ihtiyaçlarını sağlamak, mahkumların rehabilitasyonunu ve cezanın uygulanmasını sağlamaktır. Bu amaçlar toplumun ilgili kesimleri tarafından belirlenmiş ve kurumsal personel ile paylaşılmıştır. İşbölümü çerçevesinde kalıplaşmış kurumsal davranışlar ile faaliyetler yerine getirilir. Cezaevi içinde görevler, mahkumları korumak, mesleki üretim yaptırmak ve sosyal hizmet grupları içinde toplanmaktadır.

2. TÜKENMİŞLİK SENDROMU

Stres, kavram olarak bir şeylerden duyulan memnuniyetsizliği ifade etmektedir (Sabuncuoğlu 2003:231). Memnuniyetsizlik hem çevresel hem de duygusal faktörlerle ilgilidir. Stres uzun süreli olursa buna bağlı olarak vücudun kapasitesi tükenir, savunması azalır ve bir takım rahatsızlıklar ortaya çıkar Bu fiziksel ve mental rahatsızlıklar sadece bireyi değil çalıştığı örgütün işleyişini de etkiler. Bu bağlamda stres yaratan unsurlar çevresel şartlar (gürültü, titreşim, aydınlatma, ısınma, havalandırma), örgütsel faktörler (aşırı iş yükü, işin niteliği, monotonluk, vardiyalı çalışma, otokratik yönetim politikası, çalışma koşulları, iş güvenliği, grup desteğinin olmaması, kariyer imkanlarının yetersizliği) ve bireysel faktörler (A tipi kişilik özellikleri; yükselme, başarı hırsı olması, duygusallık, mükemmelliyetçilik ve algılama farklılıkları: geçmiş tecrübeler, aile düzeni, ekonomik sorunlar gibi) olarak sıralanabilir. Stresin bireysel sonuçları dolaşım sistemi, kalp, damar hastalıkları gibi fizyolojik, kaygı, depresyon, uykusuzluk, tükenme gibi psikolojik ve performans düşüklüğü, iş gören devir hızı, iş devamsızlık gibi örgütsel sonuçları ortaya çıkarmaktadır.

Tükenmişlik ise yaygın olarak kullanıldığı şekli ile zihinsel yorgunluk süreci ya da durumunu tanımlayan bir metafordur; yetenek, güç, enerjiye artan talep nedeniyle kuvvetin tükenmesi, bitkin düşmek ya da kuvveti kesilmek (Schaufeli-Buunk 2003: 383). Aslında tükenmişlik deneyimi tüm zamanlarda ve her yerde görülebilen bir olgudur. Maslach ve Jackson 22 maddeden oluşan bir Tükenmişlik Sendromu ölçeği geliştirmiştir. Duygusal Yorgunluk (9 madde), kişisel yeterlilik (8 madde) ve kişiliksizleşme (5 madde). MBI (Maslach Burnout Inventory) çeşitli hizmet sektörlerinde çalışan kişilere uygulanmış ve geçerliliği olan bir ölçektir (Carlson 2003: 281).

Duygusal yorgunluk tükenmişliğin bireysel stres boyutunu temsil ederek bir kişinin fiziksel ve duygusal kaynaklarının bitip tükenmesi ya da sınırının aşılması duygusuna karşılık gelmektedir. Kişiliksizleşme (duyarsızlaşma) unsuru ise kişiler arası boyuta karşılık gelmekte ve kişi işinin çeşitli boyutlarına karşı negatif, katı bir tutum göstermekte ya da tamamen işinden kopabilmektedir. Kişisel başarının eksilmesi ise tükenmişliğin öz değerlendirme boyutuna denk gelmekte ve kişi işinde verimliliğinin azaldığını, başarısının eksildiğini ve yetersiz olduğunu düşünmeye başlamaktadır(Maslach 2001:399).

3. ARAŞTIRMA

Malatya İli E Tipi Kapalı Ceza İnfaz Kurumu hükümlü ve tutukluları barındırmak, ıslah etmek ve topluma kazandırmak amacıyla 1983 yılında faaliyete geçmiştir ve

Malatya şehir merkezinden yaklaşık 10 km uzaklıkta, Malatya-Ankara Karayolu üzerinde yer almaktadır. E Tipi Kapalı Ceza İnfaz Kurumu 250.000 metrekare alan üzerinde 11.500 metrekare oturma alanına sahiptir. Ceza İnfaz Kurumu arazisi içerisinde Kurumun A-B-C-D-E blokları ve çok amaçlı 1 kapalı spor salonu, 1 açık çim futbol sahası, 8 çalışma atölyesi, 5 derslik ve 1 kütüphanesi bulunmaktadır. Ana binaya bitişik olarak Jandarma Bölük Komutanlığı binası ve iki blok halinde olan 5 katlı 20 dairelerden oluşan lojmanlar, yeşil alan, futbol sahası, araba garajı, nizamiye, şoförler odası, jandarma oto garajı ve depolar bulunmaktadır. Malatya E Tipi Kapalı Ceza infaz Kurumunun kapasitesi 550 kişilik olup en son mevcudu 391 hükümkü ve 504 tutuklu ve toplam 895'dir. Kurumun bir bölümü Yüksek Güvenlikli Ceza infaz Kurumu statüsündedir.

Araştırma Ocak 2011'de Malatya Cumhuriyet Başsavcısı, Cezaevi savcısı ve müdüründen alınan izin doğrultusunda, kurumdaki idari görevliye anket formlarının bırakılması ve ardından teslim alınması şeklinde uygulanmıştır. Toplam 139 anket formu doldurulmuştur. Anket formuna ek olarak cinsiyet, yaş, medeni hal, eğitim durumu, görev yeri, önceden stres eğitimi alınıp alınmadığı soruları eklenmiştir. İstatistiki değerlendirmeler aşağıdaki gibidir.

Tablo 1: Demografik Özellikler

		N	%
cinsiyet	Erkek	129	93%
	Kadın	10	7%
Görev	infaz koruma	113	87%
	Memur	7	5%
	şöför/teknisyen	8	6%
	Sosyal hizmet uzmanı/Öğretmen	2	2%
Yaş	23-25	6	4%
	26-30	5	4%
	31-35	17	12%
	36-40	21	15%
	41-45	36	26%
	46-50	41	29%
	51-55	13	9%
medeni durum	Evli	119	92%
	Bekar	10	8%
Eğitim durumu	İlkokul	3	2%
	Ortaokul	9	6%
	Lise	92	66%
	Üniversite	32	23%
	Lisansüstü	3	2%
Kurs alma durumu	Evet	16	12%
	Hayır	123	88%

Kadınlar ile erkeklerin Duygusal Yorgunluk, Kişisel Başarı ve Kişiliksizleşme tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığı bağımsız örneklem için t testi ile test edilmiş ve sonuçları Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2:

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	T	Sd	P
Duygusal Yorgunluk	Erkek	129	3,73	1,58	0,070	137	0,944
	Kadın	10	3,69	1,54			
Kişisel Başarı	Erkek	129	3,62	1,33	1,132	137	0,259
	Kadın	10	3,14	0,89			
Kişiliksizleşme	Erkek	129	2,83	1,42	-	137	0,567
	Kadın	10	3,10	1,56			

Erkeklerin duygusal yorgunluk düzeyleri ($\bar{X}=3.73$), kadınlara ($\bar{X}=3.69$) göre daha yüksek bulunmuştur. Ancak kadınların duygusal yorgunluk düzeyleri ile erkeklerin duygusal yorgunluk düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır($p>0.05$).

Erkeklerin kişisel başarı düzeyleri ($\bar{X}=3.62$), kadınlara ($\bar{X}=3.14$) göre daha yüksek bulunmuştur. Ancak kadınların kişisel başarı düzeyleri ile erkeklerin kişisel başarı düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır($p>0.05$). Kadınların kişiliksizleşme düzeyleri ($\bar{X}=3.10$), erkeklere ($\bar{X}=2.83$) göre daha yüksek bulunmuştur. Ancak kadınların kişiliksizleşme düzeyleri ile erkeklerin kişiliksizleşme düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır($p>0.05$).

Görev türüne göre araştırmaya katılanların Duygusal Yorgunluk, Kişisel Başarı ve Kişiliksizleşmeye ilişkin tükenmişlik düzeylerinin ortalama istatistikleri Tablo 3’de gösterilmiştir.

Tablo 3:

Duygusal Yorgunluk	infaz koruma	113	3,89	1,54
	Memur	7	3,60	1,67
	şöför/teknisyen	8	2,83	1,36
	Sosyal hizmet uzmanı/Öğretmen	2	1,94	0,24
Kişisel Başarı	infaz koruma	113	3,58	1,33
	Memur	7	3,93	0,98
	şöför/teknisyen	8	3,48	1,13
	Sosyal hizmet uzmanı/Öğretmen	2	4,63	0,35
Kişiliksizleşme	infaz koruma	113	2,93	1,48
	Memur	7	3,37	0,91
	şöför/teknisyen	8	1,78	0,74
	Sosyal hizmet uzmanı/Öğretmen	2	3,60	0,85

İnfaz koruma memurlarının duygusal yorgunluk düzeyleri ($\bar{X}=3.89$), memur statüsündeki personele, şoför/teknisyenlere, sosyal hizmet uzmanı/öğretmene göre daha yüksek bulunmuştur. Sosyal hizmet uzmanları/öğretmenlere göre de Kişisel Başarı düzeyleri ($\bar{X}=4.63$) ve Kişiliksizleşme düzeyleri ($\bar{X}=3.60$) memur statüsündeki personele, şoför/teknisyenlere, infaz memurlarına göre daha yüksek bulunmuştur. Ancak istatistiksel olarak görev türüne göre araştırmaya katılanların Duygusal Yorgunluk, Kişisel Başarı ve Kişiliksizleşme ilişkin tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile test edilmiş ve sonuçları Tablo 4’de gösterilmiştir.

Tablo 4:

		Karelerinin Toplamı	Sd	Karelerinin Ortalaması	F	P.
Duygusal Yorgunluk	Gruplar arası	15,491	3	5,164	2,208	0,090
	Gruplar içi	294,682	126	2,339		
	Toplam	310,172	129			
Kişisel Başarı	Gruplar arası	3,030	3	1,010	0,597	0,618
	Gruplar içi	213,057	126	1,691		
	Toplam	216,088	129			
Kişiliksizleşme	Gruplar arası	12,779	3	4,260	2,115	0,102
	Gruplar içi	253,798	126	2,014		
	Toplam	266,577	129			

Görev türüne göre araştırmaya katılanların Duygusal Yorgunluk, Kişisel Başarı ve Kişiliksizleşmeye ilişkin tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır($p>0.05$).

Tablo 5:

		N	Ortalama	Std. sapma
Duygusal Yorgunluk	23-25	6	3,63	1,31
	26-30	5	3,49	2,10
	31-35	17	3,76	1,55
	36-40	21	4,28	1,27
	41-45	36	3,60	1,65
	46-50	41	3,65	1,70
	51-55	13	3,47	1,50
Kişisel Başarı	23-25	6	2,96	1,37
	26-30	5	2,90	1,14
	31-35	17	3,24	1,12
	36-40	21	3,27	0,85
	41-45	36	3,53	1,39
	46-50	41	4,09	1,39
	51-55	13	3,66	1,32
Kişiliksizleşme	23-25	6	2,40	1,13
	26-30	5	2,72	1,36
	31-35	17	3,67	1,06
	36-40	21	2,93	1,19
	41-45	36	2,87	1,64
	46-50	41	2,58	1,54
	51-55	13	2,71	1,09

Yaş değişkenine göre araştırmaya katılanların Duygusal Yorgunluk, Kişisel Başarı ve Kişiliksizleşmeye ilişkin tükenmişlik düzeylerinin ortalama istatistikleri Tablo 5’de gösterilmiştir.

36-40 yaş aralığındaki katılımcıların duygusal yorgunluk düzeyleri ($\bar{X}=4.28$), 46-50 yaş aralığındaki katılımcıların kişisel başarı düzeyleri ($\bar{X}=4.09$) ve 31-35 yaş aralığındaki katılımcıların kişiliksizleşmeye ilişkin tükenmişlik düzeyleri ($\bar{X}=3.67$) diğer yaş gruplarındaki katılımcıların görüşlerine göre daha yüksek bulunmuştur. Ancak, istatistiksel olarak yaş değişkenine göre araştırmaya katılanların Duygusal Yorgunluk, Kişisel Başarı ve Kişiliksizleşme ilişkin tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile test edilmiş ve sonuçları Tablo 6’da gösterilmiştir.

Tablo 6:

		Karelerinin Toplamı	Sd	Karelerinin Ortalaması	F	P.
Duygusal Yorgunluk	Gruplar arası	8,345	6	1,391	0,550	0,769
	Gruplar içi	333,936	132	2,530		
	Toplam	342,281	138			
Kişisel Başarı	Gruplar arası	19,634	6	3,272	2,006	0,069
	Gruplar içi	215,355	132	1,631		
	Toplam	234,989	138			
Kişiliksizleşme	Gruplar arası	16,144	6	2,691	1,346	0,241
	Gruplar içi	263,784	132	1,998		
	Toplam	279,927	138			

Katılımcıların yaşlarına göre araştırmaya katılanların Duygusal Yorgunluk, Kişisel Başarı ve Kişiliksizleşmeye ilişkin tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır($p>0.05$).

Evliler ile bekarların Duygusal Yorgunluk, Kişisel Başarı ve Kişiliksizleşme tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığı bağımsız örneklem için t testi ile test edilmiş ve sonuçları Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7:

	Medeni durum	N	Ortalama	Std. sapma	T	Sd	P
Duygusal Yorgunluk	Evli	119	3,74	1,59	- 0,025	127	0,980
	Bekar	10	3,76	1,47			
Kişisel Başarı	Evli	119	3,71	1,30	2,798	127	0,006*
	Bekar	10	2,54	0,62			
Kişiliksizleşme	Evli	119	2,83	1,47	- 0,604	127	0,547
	Bekar	10	3,12	1,20			

* $p<0.05$

Bekar personelin duygusal yorgunluk düzeyleri ($\bar{X}=3.76$), evli personele ($\bar{X}=3.69$) göre daha yüksek bulunmuştur. Ancak evli personelin duygusal yorgunluk düzeyleri ile bekar personelin duygusal yorgunluk düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır($p>0.05$). Evli personelin kişisel başarı düzeyleri ($\bar{X}=3.71$), bekar personele ($\bar{X}=2.54$) göre daha yüksek gözlenmiştir. İstatistiksel olarak da evli personelin kişisel başarı düzeyleri ile evli personelin kişisel başarı düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur($p<0.05$). Bekar personelin kişiliksizleşme düzeyleri ($\bar{X}=3.12$), evli personele ($\bar{X}=2.83$) göre daha yüksek bulunmuştur. Ancak evli personelin kişiliksizleşme düzeyleri ile evli personelin kişiliksizleşme düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır($p>0.05$). Öğrenim durumuna göre araştırmaya katılanların Duygusal Yorgunluk, Kişisel

Başarı ve Kişiliksizleşmeye ilişkin tükenmişlik düzeylerinin ortalama istatistikleri Tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 8:

		N	Ortalama	Std. sapma
Duygusal Yorgunluk	İlkokul	3	3,07	1,73
	Ortaokul	9	3,44	1,93
	Lise	92	3,81	1,60
	Üniversite	32	3,68	1,42
	Lisansüstü	3	3,11	1,93
Kişisel Başarı	İlkokul	3	4,08	0,26
	Ortaokul	9	3,32	1,58
	Lise	92	3,56	1,30
	Üniversite	32	3,69	1,31
	Lisansüstü	3	3,75	1,89
Kişiliksizleşme	İlkokul	3	1,80	0,20
	Ortaokul	9	3,09	1,57
	Lise	92	2,90	1,45
	Üniversite	32	2,64	1,34
	Lisansüstü	3	3,73	1,55

Lise öğrenim düzeyine sahip katılımcıların duygusal yorgunluk düzeyleri ($\bar{X}=3.81$), ilkökul öğrenim düzeyine sahip katılımcıların kişisel başarı düzeyleri ($\bar{X}=4.08$) ve lisansüstü eğitim almış kişilerin ise kişiliksizleşmeye ilişkin tükenmişlik düzeyleri ($\bar{X}=3.73$) daha olumludur. Ancak, istatistiksel olarak öğrenim durumlarına göre araştırmaya katılanların Duygusal Yorgunluk, Kişisel Başarı ve Kişiliksizleşme ilişkin tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile test edilmiş ve sonuçları Tablo 9’da gösterilmiştir.

Katılımcıların öğrenim düzeylerine göre araştırmaya katılanların Duygusal Yorgunluk, Kişisel Başarı ve Kişiliksizleşmeye ilişkin tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır($p>0.05$).

Tablo 9:

		Karelerinin Toplamı	Sd	Karelerinin Ortalaması	F	P.
Duygusal Yorgunluk	Gruplar arası	3,798	4	0,949	0,376	0,826
	Gruplar içi	338,483	134	2,526		
	Toplam	342,281	138			
Kişisel Başarı	Gruplar arası	1,902	4	0,475	0,273	0,895
	Gruplar içi	233,087	134	1,739		
	Toplam	234,989	138			
Kişiliksizleşme	Gruplar arası	7,795	4	1,949	0,960	0,432
	Gruplar içi	272,133	134	2,031		
	Toplam	279,927	138			

Kurs alanlar ile almayanların Duygusal Yorgunluk, Kişisel Başarı ve Kişiliksizleşme tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığı bağımsız örneklem için t testi ile test edilmiş ve sonuçları Tablo 10'da gösterilmiştir.

Tablo 10:

	kurs	N	Ortalama	Std. sapma	t	Sd	P
Duygusal Yorgunluk	Evli	16	3,56	1,48	-0,450	137	0,654
	Hayır	123	3,74	1,59			
Kişisel Başarı	Evli	16	3,70	0,82	0,376	137	0,707
	Hayır	123	3,57	1,36			
Kişiliksizleşme	Evli	16	2,99	1,19	0,408	137	0,684
	Hayır	123	2,83	1,46			

Kurs almayanların duygusal yorgunluk düzeyleri ($\bar{X}=3.74$), kurs alanlara ($\bar{X}=3.56$) göre daha yüksek bulunmuştur. Ancak kurs alanlar ile almayanların duygusal yorgunluk düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0.05$). Kurs alanların kişisel başarı düzeyleri ($\bar{X}=3.70$), kurs almayanlara ($\bar{X}=3.57$) göre daha yüksek gözlenmiştir. Ancak kurs alanlar ile almayanların kişisel başarı düzeyleri ile evli personelin kişisel başarı düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0.05$). Kurs alanların kişiliksizleşme düzeyleri ($\bar{X}=2.99$), kurs almayanlara ($\bar{X}=2.83$) göre daha yüksek bulunmuştur. Ancak kurs alanlar ile almayanların kişiliksizleşme düzeyleri ile evli personelin kişiliksizleşme düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0.05$).

Teşekkür: Malatya Cumhuriyet Başsavcılığı'na, Malatya E Tipi Kapalı Cezaevi Savcı ve Müdürü'ne çalışmama izin verdikleri için ve İstatistik Uzmanı Tülin Otbiçer'e yardımlarından dolayı teşekkür ederim.

KAYNAKÇA

Carlson, R.Joseph, Richard H.Anson and George Thomas Correctional Officer Burnout and Stress: Does Gender Matter?, The Prison Journal, Vol.83 No:3 September 2003, Sage Publications.

Cressy, Donald R. Prison Organization, Handbook of Organizations, Edited by James G.March, Rand McNally Sociology Series, 1965.

Etzioni, Amitai A Compartive Analyses of Complex Organizations, Revised and Enlarged Edition, The Free Press, 1961.

Giddens, Anthony Sosyoloji, Yayına Hazırlayan: Cemal Güzel, Kırmızı Yayınları, Şubat 2008.

Goffman, Erving On the Characteristics of Total Institutions: The Inmate World, The Prison Studies in Institutional Organization and Change, Ed: Donald R. Cressy, Holt Rinehart and Winston Inc., New York, 1961.

Maslach, Christina, Wilmar B.Schaufeli, Micahel P.Leiter Job Burnout, Annual Review of Psychology, 2001, 52:397-422

Sabuncuoğlu, Zeyyat-Melek Tüz Örgütsel Psikoloji, Furkan Ofset, Bursa 2003.

Schaufeli, B. Wilmar-Bram p. Buunk Burnout: An Overview of 25 Years of Research and Theorizing, The Handbook of Work and Health Psychology, Edited by M.J.Schabracq, J.A.M Winnubst and C.L. Cooper, 2003 John Wiley& Sons, Ltd.

Malatya E tipi Kapalı Ceza Evi web sitesi