

İNFAZ KORUMA MEMURLARININ İŞ DOYUMU VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA¹

Esra İLGÜN²
Hüseyin IZGAR³

Özet

Bu araştırmada ceza infaz kurumlarında çalışan infaz koruma memurlarının cinsiyet ve öğrenim düzeyi değişkenlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerine etkisi incelenmiştir. Araştırma tarama modelinde yapılmıştır. Araştırmanın evreni Konya, Kayseri, Nevşehir ve Sivas illerindeki açık ve kapalı ceza infaz kurumlarında çalışan infaz koruma memurlarından oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise bu illerde bulunan 7 açık ve kapalı ceza infaz kurumunda çalışan 489 infaz koruma memurudur. Verilerin toplanmasında Kişisel Bilgi Formu, Minnesota İş Doyumu Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde t testi, varyans analizi, tukey testi ve regresyon analizi kullanılmış, önem derecesi .05 olarak kabul edilmiştir. Araştırmanın bulguları; cinsiyete göre duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissinde azalma alt boyutlarında, öğrenim durumu değişkenine göre iş doyumunu ile duygusal tükenme alt boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde gruplar arası farklılık olduğu sonuçlarını ortaya koymaktadır. Regresyon analizi ise infaz koruma memurlarının iş doyum düzeyleri ile tükenmişliğin her üç alt boyutu arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğunu göstermiştir. Araştırmanın bulguları ışığında öneriler geliştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: *İnfaz koruma memuru, iş doyumunu, tükenmişlik.*

¹ Bu makale “İnfaz Koruma Memurlarının İş Doyumları ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi” isimli yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

² Uzman Psikolog, S.Ü. Tıp Fakültesi Hastanesi Psikiyatri Anabilim Dalı. soysal.esra@gmail.com

³ Doç. Dr., Bayburt Üniversitesi Eğitim Fakültesi. hizgar@bayburt.edu.tr

A RESEARCH ABOUT THE BURNOUT AND JOB SATISFACTION LEVELS OF CORRECTIONAL OFFICERS WORKING IN PRISONS

Abstract

The objective of this study is to examine the burnout and job satisfaction levels of correctional officers working in prisons according to independent variables of gender and educational level. The research was designed in survey model in which 489 correctional officers who work at 7 open and high security level prisons in Konya, Kayseri, Sivas and Nevşehir were studied. The data was collected using Maslach Burnout Inventory, Minnesota Job Satisfaction Questionnaire and Personal Information Scale. Analysis was made using t test, ANOVA, tukey test and regression and importance level was accepted .05. The analysis shows that significant differences are seen in Depersonalization and Personal Accomplishments sub-dimensions of burnout considering the gender variable; and in job satisfaction and Emotional Exhaustion sub-dimension of burnout considering the educational level. Regression analysis shows that correctional officers' job satisfaction level is significantly and negatively correlated with all three dimensions of burnout levels. Some proposals have been developed considering the findings.

Key words: Correctional officers, job satisfaction, burnout.

GİRİŞ

Dünyada hızla artan nüfus ve tüketim alışkanlıklarının değişmesiyle beraber iş hayatına katılan insan sayısı da büyük bir hızla artmaktadır. Bu duruma paralel olarak iş ve işçi sağlığının iyileştirilmesine yönelik araştırmalar da önem kazanmaktadır.

Uyumak dışında en uzun zamanın harcandığı diğer bir eylem de iş yapmaktır. Bu nedenle iş doyumunu, bireyin fiziksel sağlığıdır denebilir(Çetinkanat, 2000: 15). İş sağlığı ve çalışma şartlarını belirleyen dünyanın en üst sağlık kuruluşu olan Dünya Sağlık Örgütü(WHO) iş sağlığını "her türlü işte çalışanların bedensel, ruhsal ve sosyal refahlarını en üst düzeye yükseltmek; çalışanların sağlıklarında iş şartlarından kaynaklanan bozulmaları önlemek; çalışanları sağlığa aykırı risk faktörlerinden korumak; her çalışanı kendi iş çevresinde bedensel ve psikolojik şartlarına uygun yere yerleştirmek ve orada muhafaza etmek" olarak tanımlamıştır (Baltaş ve Baltaş,2002: 71). Bu tanımın içeriğine bakıldığında bir kurumun, iş sağlığı açısından sahip olması gereken özellikler ortaya çıkmakta, şartlarını iyileştirilmesinin kurumların çalışanlarına karşı en önemli yükümlülüğü olduğu anlaşılmaktadır.

Yüksek risk altındaki meslek gruplarından biri de ceza infaz kurumu çalışanlarıdır. İnfaz koruma memurlarına mahkûmlar tarafından yöneltilen tehditler, gerçekleşen şiddet olayları, mahkûm istekleri, zaman zaman çeşitli şekillerde infaz koruma memurlarını yanıltma çabaları, buna ek olarak çalışanlar arası ve yöneticilerle yaşanan problemler ile yüksek güvenlik önlemleri içinde sürekli kapalı ortamda bulunmak infaz koruma memurlarının son yıllarda en çok yakındığı sıkıntılardan bazılarıdır.

Bu sıkıntılar yanında; vardiyalı çalışma, yıpranma yasasından yararlanamama, mesai saatlerinin uzunluğu, personel yetersizliği, resmi tatil günlerinde çalışma zorunluluğu, düşük maaş, toplumda imajlarının kötü oluşu, işte bir ihmal ve hata söz konusu olduğunda kanuni yolla yargılanma durumu, 24 saat toplum normlarına uyum sağlayamayan ve psikolojik ve fiziksel şiddete başvurmaya yatkın bireylerden sorumlu olma vb. daha birçok stres kaynağı infaz koruma memurlarının tükenmişlik yaşamalarına ve aile yaşamlarının da bundan olumsuz yönde etkilenmesine neden olabilir (Finn, 2000).

Buna ek olarak dünyada yasa ihlalleri de her geçen gün artmakta, aynı zamanda tür olarak da gittikçe çeşitlenmektedir. Tüm dünyada mevcut yasalar ve tek başına suçluları ceza infaz kurumlarına kapatmak da suçu engellemekte yeterli olmamaktadır (İçli,2004). Günümüzde ceza infaz kurumları toplumu korumak, suçluyu cezalandırmak ve suçu önlemenin yanında, ceza infaz sürecinin sonunda suçlunun topluma uyumunun ve toplumla yeniden bütünleşmesinin sağlanmasını da amaçlamaktadır. Kurumlarda suçun tekrarını önlemek için hükümlü ve tutuklular ıslah edilmeye çalışılmaktadır. Bu ıslah çalışmaları çerçevesinde ceza infaz kurumlarının çoğunda yürütülen meslek ve eğitim programları, psikolojik danışmanlık hizmetleri ve daha birçok faaliyet,

genellikle düşük sosyo-ekonomik düzeyde bulunan hükümlü ve tutukluların eğitim ve beceri düzeylerinin yanı sıra özgüvenlerini de yükseltmektedir. İşte bu noktada ceza infaz kurumlarında özellikle son yıllarda daha yoğun ve sistematik programlarla uygulanmaya başlanan hükümlü ve tutukluları ıslah etme çalışmalarının etkin bir şekilde yürütülebilmesi ve amacına ulaşabilmesi için cezaevlerinde çalışan infaz koruma memurlarının işle ilgili tutum ve davranışları çok önemli bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. İşle ilgili tutum ve davranışları etkileyen faktörlerden ikisi de iş stresiyle ilişkili bulunan tükenmişlik ve iş doyumu düzeyleridir. İş yerinde stres altında bulunan çalışanların tehlike ve riske girme düzeyleri artmaktadır (Pehlivan,2000).Bu durum ise ceza infaz kurumlarında hem iyileştirme programlarının etkinliğini hem de kurumlarda güvenliği zaafa uğratacak önemli bir risk faktörü oluşturur.

Kabul edilebilir düzeydeki stres bireyleri canlı kılarak ve motivasyonlarını artırarak, performansta ilerlemeye neden olurken, aşırı ve sürekli stresin bireyin psikolojik ve fizyolojik dengesini bozarak onu patolojiye sürüklediği, buna bağlı olarak örgütlerde verimlilik ve etkinlik kaybı yaşandığı verilerle kanıtlanmıştır (Armağan, 2004: 2).

Meslekten kişilerin mesleğin özgün anlamı ve amacından kopması ve hizmet götürdüğü insanlarla artık gerçekten ilgilenemiyor olması ya da aşırı stres ve doyumsuzluğa tepki olarak yaşanan kişinin kendini psikolojik olarak geri çekmesi olarak tanımlanan tükenmişlik, daha çok doğrudan insana hizmet eden hizmetin kalitesinde insan etmeninin çok önemli bir yere sahip olduğu alanlarda görülmektedir. Bu durum sunulan hizmeti, hizmetin kalitesini olumsuz yönde doğrudan etkilemektedir (Kaçmaz, 2005: 29).

İş yerinde uzun süren ve etkili bir şekilde başa çıkılamayan stres, iş doyumunun azalması ve tükenmeyle ilişkili görünmektedir. Tükenmişlik stres sürecindeki son basamak olarak da kabul edilmektedir (Izgar, 2001:5). Tükenmişlikten sonra gelen aşama bozulma, yok olmadır (McCranie ve Brandsma, 1988). İş ortamında karşı karşıya gelinen kişilerle geçirilen sürenin uzaması, hizmet verilen kişi sayısının artması, yüz yüze ilişki kurulması ve hizmet verilen kişilerin ağır sorunlarının olması tükenmişlik düzeyini artırmaktadır (Torun, 1995: 13). Bu bağlamda çalışma şartları göz önünde bulundurulduğunda; çoğu ceza infaz kurumunda, kurumun fiziksel kapasitesinin çok üstünde hükümlü ve tutuklu bulunması nedeniyle, 24 saat çalışmak durumunda olan infaz koruma memurları yüksek düzeyde tükenmişlik yaşama riskiyle karşı karşıya kalmaktadır.

Ceza infaz kurumlarının fiziki ve psikolojik özellikleri sebebiyle infaz koruma memurları yüksek düzeyde yıpranma riski taşımaktadır. İnfaz koruma memurlarının iş sağlığı açısından olumlu koşullarda çalışmasını sağlamak, işle ilgili olumlu tutum ve davranışlarını artırmak yoluyla ceza infaz kurumlarında gerçekleştirilen ıslah çalışmalarını daha etkin kılmak ve yine bu yolla ceza infaz kurumlarının güvenliğini artırmak amacıyla infaz koruma memurlarının iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi önemli görünmektedir. Bu araştırmada, infaz koruma memurlarının iş doyumu ve tükenmişlik düzey-

lerinin belirlenmesi ve bazı değişkenlere göre incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1. İnfaz koruma memurlarının tükenmişlik ve iş doyumu düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılaşmakta mıdır?

2. İnfaz koruma memurlarının tükenmişlik ve iş doyumu düzeyleri öğrenim durumuna göre farklılaşmakta mıdır?

3. İnfaz koruma memurlarının iş doyumu düzeyleri, tükenmişlik düzeylerini önemli düzeyde açıklamakta mıdır?

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Bu çalışma tanımlayıcı bir yöntem olan alan taraması(survey) modelinde bir araştırmadır. Çok sayıda elemandan oluşan bir evren hakkında genel bir yargıya varabilmek amacıyla, evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek veya örneklem üzerinden yapılan tarama düzenlemelerine alan taraması adı verilir(Karasar,2000:79).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın genel evreni Türkiye’de ceza infaz kurumlarında çalışmakta olan infaz koruma memurlarıdır. Araştırmanın örnekleme ise Konya, Nevşehir, Sivas ve Kayseri illerinde bulunan açık ve kapalı ceza infaz kurumlarında çalışan infaz koruma memurlarıdır. Araştırma bu kurumlarda çalışan tüm infaz koruma memurlarını kapsamıştır. Araştırmaya 489 infaz koruma memuru katılmış, eksiklik bulunmadığından 489 veri de değerlendirmeye alınmıştır.

Tablo 1. Örnekleme Alınan İnfaz ve Koruma Memurlarının Ceza İnfaz Kurumlarına Göre Dağılımı

Kurum Adı	N	%
Konya Kapalı	109	22.29
Konya Açık	30	6.13
Kayseri Kapalı	95	19.42
Kayseri Açık	25	5.11
Sivas Kapalı	87	17.79
Sivas Açık	27	5.52
Nevşehir Kapalı	116	23.72
Toplam	489	100

Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada infaz koruma memurlarının ilgili nitelikleri hakkında bilgi elde etmek amacıyla kişisel bilgi formu, tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ) ve iş doyumu düzeylerini belirlemek amacıyla Minnesota İş Doyumu Ölçeği (MDO) kullanılmıştır.

Bilgi Formu

Araştırmaya katılan infaz koruma memurlarının cinsiyet, yaş, çalışma şekli, mesleki kıdem, çalıştıkları ceza infaz kurumunun tipi ve eğitim durumları ile ilgili bilgileri toplamak amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilmiştir.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MaslachBurnout Inventory) Maslach ve Jackson (1981) tarafından duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı olmak üzere tükenmişliğin üç alt boyutunu ölçmek amacıyla geliştirilen, 22 maddeden oluşan likert tipi bir ölçektir. Yanıtlama seçenekleri “Hiçbir zaman”(1) ile “Her zaman” (5) şeklinde ifade edilmiştir.

Tükenmişliğin üç boyutu olduğu için bu ölçekte skor tek bir puanla ifade edilemez; bu sebeple üç alt ölçek ayrı ayrı puanlanır. Duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma alt ölçek sorular olumsuz, kişisel başarı alt ölçek soruları ise olumlu ifadelerden oluşmaktadır. Bu nedenle duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeklerinden alınan puan yükseldikçe, kişisel başarı alt ölçek puanı ise azaldıkça tükenmişliğin arttığı kabul edilmektedir.

Ergin (1992) Maslach tükenmişlik ölçeğinin ülkemizdeki uyarlama çalışmalarını yapmış, geçerlik ve güvenilirliğin her üç alt boyutta da yüksek olduğunu bulmuştur. Ölçeğin güvenilirlik katsayıları duygusal tükenme için .83, duyarsızlaşma için 72 ve kişisel başarı alt ölçeği için ise .67 olarak bulunmuştur. Bu çalışma için Cronbach'sAlpha katsayıları duygusal tükenme alt boyutu için .85, duyarsızlaşma için .68, kişisel başarı için .68 olarak bulunmuştur.

Minnesota İş Doyumu Ölçeği

20 maddeden oluşan likert tipi bir ölçektir. Ölçeğin 12 maddesi içsel faktörlere bağlı iş tatminini ölçmekte, 8 maddesi de dışsal faktörlere bağlı iş tatminini ölçmektedir. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 100, en düşük puan 20'dir. Puanların 20'ye yaklaşması doyum düzeyinin düştüğünü, 100'e yaklaşması ise yükseldiğini göstermektedir. Puanları yorumlamada; 20-39 arası ise çok düşük, 40-59 arası ise düşük, 60-79 arası ise yeterli, 80-100 arası ise yüksek iş doyumu olarak değerlendirilmektedir.

Ölçeğin Türkiye’deki adaptasyon çalışmasını Hacettepe Üniversitesi’nden Deniz ve Güliz Gökçora yapmış, ölçeği İngilizce formundan Türkçe’ye çevirmişlerdir. Cronbach Alpha güvenirlik katsayısını Özdai (1990) .87, Bilgiç (1998) .87 olarak bulmuştur. Bu çalışma için Cronbach’s Alpha güvenirlik katsayısı .86 olarak bulunmuştur.

Verilerin Analizi

İş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet açısından farklılaşma durumunun tespit edilmesi amacıyla bağımsız gruplar için t testi; eğitim durumlarına göre farklılaşma durumunun tespiti için ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Varyans analizinde farklılaşmanın olduğu durumlarda farkın kaynağını belirlemek amacıyla tukey testi kullanılmıştır. Son olarak; infaz ve koruma memurlarının iş doyumunu düzeylerinin tükenmişlik düzeylerini ne ölçüde açıkladığını belirlemek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır.

BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın alt problemlerine ilişkin bulgular ele alınmıştır.

İnfaz koruma memurlarının tükenmişlik ve iş doyumunu düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılaşmakta mıdır?

Tablo 1. Cinsiyete göre infaz ve koruma memurlarının tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerinin karşılaştırılması

Boyutlar	Cinsiyet	N	X	Sd	T	
EE	Bayan	48	28.22	1.31	1.073	P>.05 Önemsiz
	Erkek	441	27.55	.47		
DP	Bayan	48	13.87	1.11	3.281	P<.05 Önemli
	Erkek	441	11.82	.51		
PA	Bayan	48	24.88	1.24	1.824	P<.05 Önemli
	Erkek	441	22.25	.44		
İŞ DOYUMU	Bayan	48	49.48	1.84	-.401	P>.05 Önemsiz
	Erkek	441	50.20	.53		

Cinsiyet grupları bakımından tükenmişlik ve iş doyumunu düzeyi farklılıklarını test etmek için yapılan t testi sonuçlarını özetleyen Tablo1’e göre ilk adımda uygulanan Levene’nin varyans homojenliği testi tükenmişliğin başarı hissinde azalma boyutu haricindeki tüm boyutlar için homojen varyans varsayımının geçerli olduğunu ifade etmektedir (P>.05). Tablonun yorumlanmasında bu bulgu dikkate alınarak sonuçlar, kişisel başarı duygusunda azalma dışındaki boyutlar için homojen varyans varsayımı altında yorumlanmıştır.

Gruplara göre hesaplanan t istatistiklerine bakıldığında; cinsiyet grupları bakımından tükenmişliğin duyarsızlaşma ($t=3,281$; $P<.05$) ve kişisel başarı hissinde azalma ($t=1,824$; $P<.05$) alt boyutlarında anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmektedir. Ortalamalarla birlikte yorumlandığında duyarsızlaşma alt boyutu için erkeklerin ortalamasının 11.82 ve bayanların ortalamasının 13.87 olarak hesaplandığı görülmektedir. Buna göre bayanların duyarsızlaşma alt boyutunda erkeklere göre daha fazla tükenmişlik yaşadığı söylenebilir. Benzer biçimde kişisel başarı hissinde azalma alt boyutu ortalamasının erkeklerde 22.25 ve bayanlarda 24.88 olduğu görülmektedir. Buna göre bayanların erkeklerden kişisel başarı duygusunda azalma alt boyutunda daha fazla tükenmişlik yaşadıkları söylenebilir.

İnfaz koruma memurlarının tükenmişlik ve iş doyumunu düzeyleri öğrenim durumuna göre farklılaşmakta mıdır?

Tablo 2. Öğrenim düzeyine göre infaz koruma memurlarının tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerinin karşılaştırılması

Boyutlar	Öğrenim	N	X	Sd	F	P
EE	İlkokul	3	19.33	1.85	1.56	P<.05 Önemli
	Ortaokul	30	26.43	1.20		
	Lise	335	27.14	.39		
	Üniversite	121	27.75	.64		
DP	İlkokul	3	10.33	1.66	.446	P>.05 Önemsiz
	Ortaokul	30	11.36	.68		
	Lise	335	12.04	.21		
	Üniversite	121	11.96	.36		
PA	İlkokul	3	20.33	1.45	.878	P>.05 Önemsiz
	Ortaokul	30	19.50	.75		
	Lise	335	19.60	.25		
	Üniversite	121	20.36	.39		
İŞ DOYUMU	İlkokul	3	60.00	5.56	1.033	P<.05 Önemli
	Ortaokul	30	51.30	2.28		
	Lise	335	50.21	.62		
	Üniversite	121	49.39	1.01		

Tablo 2 incelendiğinde,duygusal tükenmealt boyutunda ($F=1.56$; $P<.05$) ve iş doyumunu ($F=1.033$; $P<.05$) boyutunda öğrenim durumu açısından anlamlı fark gözlenmiştir. Çoklu grup karşılaştırmalarını ifade eden post hoc testleri yorumlandığında, duygusal tükenme alt boyutunda ilkökul mezunu olan infaz koruma memurlarının diğer üç gruba göre daha az tükenmişlik yaşadıkları, iş doyumunu boyutunda ise yine ilkökul mezunlarının diğer üç gruba göre daha yüksek iş doyumunu elde ettikleri görülmektedir.

İnfaz koruma memurlarının iş doyumunu düzeyleri tükenmişlik düzeylerini anlamlı ölçüde açıklamakta mıdır?

Tablo 3. İş doyumunun duygusal tükenme alt boyutunu açıklama ve yordama gücü

Değişken	B	Standart H.	B	T	P
İş Doyumu (Constant)	-.810	.046	-.633	-17.749	.000
R= .456 R ² =.208 F=127.99P= .000					

a. Dependent Variable: Duygusal Tükenme

Tablo 3 incelendiğinde modelin anlamlı olduğu gözlemlenmektedir (sig=0,000<0,005). İnfaz koruma memurlarının iş doyumunu ile duygusal tükenme alt boyutu arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır; iş doyumundaki 1 birimlik artış, duygusal tükenme alt boyutunda .810 birim azalmaya yol açmaktadır.

Tablo 4. İş doyumunun duyarsızlaşma alt boyutunu açıklama ve yordama gücü

Değişken	B	Standart H.	B	T	P
İş Doyumu (Constant)	-.551	.051	-.444	-10.775	.000
R= .444R ² =.197 F=116.096P= .000					

a. Dependent Variable: Duyarsızlaşma

Tablo 4 incelendiğinde modelin anlamlı olduğu görülmektedir (sig=0,000<0,005). İnfaz koruma memurlarının iş doyumunu ile duyarsızlaşma alt boyutu arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır; iş doyumundaki 1 birimlik artış, duygusal tükenme alt boyutunda .551 birim azalmaya yol açmaktadır.

Tablo 5. İş doyumunun kişisel başarı hissinde azalma alt boyutunu açıklama ve yordama gücü

Değişken	B	Standart H.	B	T	P
İş doyumunu	-.403	.037	-.444	-10.761	.000
R= .444R ² =.197 F=115.793P= .000					

a. Dependent Variable: Kişisel Başarı Hissinde Azalma

Tablo 5 incelendiğinde modelin anlamlı olduğu görülmektedir (sig=0,000<0,005). İnfaz koruma memurlarının iş doyumunu ile kişisel başarı hissinde azalma alt boyutu arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır; iş doyumundaki 1 birimlik artış, duygusal tükenme alt boyutunda 403 birim azalmaya yol açmaktadır.

TARTIŞMA ve YORUM

Araştırmada, infaz koruma memurlarının cinsiyet değişkenine göre iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri incelenmiş; iş doyumunu ile duygusal tükenme alt boyutunda anlamlı farklılık görülmezken, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissinde azalma alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde farklılık olduğu tespit edilmiştir. Buna göre; duygusal tükenme ve kişisel başarı hissinde azalma alt boyutlarında bayan infaz koruma memurlarının erkeklerden daha fazla tükenmişlik yaşadıkları belirlenmiştir.

Bu sonuçliteratürle karşılaştırıldığında; iş doyumunu ile cinsiyet farkı ilişkisini inceleyen çalışmaların sonuçları birbirleriyle tutarsızlık göstermektedir. Cinsiyet değişkeninin iş doyumuna etkisi incelendiğinde bazı çalışmalarda erkeklerin bazı çalışmalarda bayanların iş doyumlarının daha yüksek olduğu, bazı çalışmalarda ise cinsiyetin herhangi bir fark yaratmadığı görülmektedir. Chapman ve Lowther (1972)'in çalışmasında bayan öğretmenlerin erkeklerle göre, Chiu (1998)'nun çalışmasında ise erkek avukatların bayanlara göre iş doyumunu daha yüksek bulunurken, Mason (1994), Shirom (1989) ve Siu (2002) çalışmalarında, cinsiyetin iş doyumunu üzerinde herhangi bir fark yaratmadığı tespit edilmiştir. Bu çalışmada da iş doyumunu açısından cinsiyetler arasında herhangi bir farklılık tespit edilmemiştir.

Literatürde tükenmişlikle ilgili sonuçlara bakıldığında kadınların yada erkeklerin daha fazla tükendiklerine dair herhangi bir sonuç alınamamıştır. Bazı çalışmalar kadınların (Kelly, 1994; Tümkaya, 1996, Ok, 2002, Siu, 2002), bazı çalışmalarda erkeklerin (Friedman, 1991; Karlıdağ, Ünal ve Yoloğlu, 1996) daha fazla tükendiğini, bazı araştırmalarda herhangi bir farkın olmadığı (Sermon, 1994; Dolunay, 2002) sonucunu ortaya koymuştur. Bu çalışmada da kadınların, tükenmişliğin duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissinde azalma alt boyutlarında, erkeklere oranla daha fazla tükenmişlik yaşadığı ortaya çıkmıştır.

İnfaz koruma memurlarının öğrenim durumlarına göre iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri incelendiğinde; iş doyumunu ve duygusal tükenme alt boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde farklılık görülürken, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissinde azalma alt boyutlarında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Buna göre; ilkökul mezunu infaz koruma memurlarının ortaokul, lise ve üniversite mezunlarına göre daha düşük düzeyde duygusal tükenme yaşadığı, iş doyumunu düzeylerinin ise yine diğer üç gruba göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

İş doyumunu ve eğitim düzeyi ilişkisini inceleyen araştırmalar için de aynı durum söz konusudur. Eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasında olumsuz ilişki bulunduğunu (Gardner ve Oswald, 2002; Gazioğlu ve Tansel, 2002), yüksek eğitimlilerin diğerlerine göre daha yüksek iş doyumlarının olduğunu (Piyal, Çelen, Şahin ve Piyal, 2000), yüksek eğitimlilerin orta düzeyde eğitimlilere göre bazı iş doyumunu boyutlarında daha yüksek iş doyumlarının olduğunu (Ataklı, Dikmetaş ve Altınışık, 2003), eğitim düzeyinin iş doyumunu

üzerinde etkisi olmadığını (Bilgiç, 1998 gösteren çalışmalar bulunmaktadır.

Kavla (1998) hemşireler üzerinde yaptığı çalışmada çalışılan kuruma göre iş doyumunu düzeyinin farklılaştığını, iş doyumunun üniversite mezunlarında diğerlerine göre daha yüksek olduğunu ve 19-25 yaş grubundaki hemşirelerin iş doyumunun diğer yaş gruplarına göre daha düşük olduğunu tespit etmiştir. Bu çalışmada da ilkokul mezunlarının diğer gruplara göre daha yüksek düzeyde iş doyumunu yaşadıkları belirlenmiştir.

Literatüre bakıldığında eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların, eğitim seviyesi düşük olanlara göre tükenme düzeyleri yüksek bulunmuştur. Maslach ve arkadaşlarına göre (2001) bunun nedeni, eğitim düzeyleri yüksek olanların iş ortamında aldıkları sorumluluğun fazla olması ve iş ile ilgili beklentilerinin daha yüksek olması gibi faktörlerdir. Bu durum göz önüne alındığında ilkokul mezunlarının diğer gruplara göre daha düşük düzeyde duygusal tükenme yaşamaları bulgusu literatürle tutarlı görünmektedir.

Regresyon analizi infaz koruma memurlarında iş doyumunu düzeyleri ile tükenmişliğin alt boyutları arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Demirkol (2006)'un avukatlar üzerinde yaptığı araştırmada elde edilen bulgulara göre, avukatların iş doyum düzeyleri ile tükenmişlik ve denetim odağı planları arasında negatif bir ilişki bulunmuştur. Lee ve Ashforth (1996) iş doyumunun tükenmişliğin her üç alt boyutu ile ilişkili olduğunu; yüksek düzeyde tükenmişliğin düşük iş doyumunu ile ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Mechteld ve arkadaşları (2003) 2400 Alman doktorun iş doyumunu, tükenmişlik ve stres düzeylerini belirlemek amacıyla yaptıkları araştırmada tükenmişliğin yalnızca stres düzeyi ele alınarak değil, hem yüksek düzeyde stres hem de düşük iş doyumunu ile birlikte açıklanabildiğini saptamıştır. Bu araştırmada da iş doyumunu düzeylerinin tükenmişliğin her üç alt boyutu ile anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkili olduğu saptanarak literatürle uyumlu bir sonuç elde edilmiştir.

Araştırmanın bağımsız değişkenlerine göre iş doyumunu ve tükenmişlik puan ortalamaları değerlendirildiğinde, infaz koruma memurlarının genel olarak iş doyumlarının düşük olduğu ve tükenmişliğin her üç alt boyutunda da yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları söylenebilir.

ÖNERİLER

Araştırma bulgularına dayalı olarak aşağıdaki öneriler geliştirilebilir:

1. Bu çalışmanın ışığında, infaz koruma memurlarının iş doyumlarının azalmasına ve tükenmişliklerinin artmasına sebep olan etkenlerin belirlenebilmesi için yeni araştırmalar yapılması önem taşımaktadır.

2. İnfaz koruma memurlarında iş doyumunu artırmak ve tükenmişliği azaltmak amacıyla yöneticiler tarafından süpervizyon ve geribildirim daha çok yer verilmesi faydalı olabilir. Yöneticilere verilen liderlik programlarında bu konulara ağırlık verilmesi yararlı olabilir.

3. Eğitim düzeyi ile iş doyumunu ve tükenmişlik arasında negatif ilişki

bulunmuştur. Gerekli yasal düzenlemeler yapılarak, infaz koruma memurlarının terfileri, ücretleri ve çalışma koşulları eğitim düzeyleri ile uygun hale getirilebilir.

4. Genel olarak; düşük düzeyde bulunan iş doyumunu artırmak ve yüksek düzeydeki tükenmişliği azaltmak amacıyla ağır şartlar altında çalışan infaz koruma memurlarının, polis ve silahlı kuvvetler mensupları gibi diğer kolluk kuvvetlerine eşdeğer ölçüde özlük hakları kazanmaları için yapılan çalışmaların kapsamı genişletilebilir ve bu çalışmalar hızlandırılabilir.

KAYNAKLAR

- Armağan, Ahsen (2004). Basın, stres ve denetim. (Bildiri). 2. International Symposium Communication in the Millennium, İstanbul.
- Ataklı, A., Dikmetas E. ve Altınışik S. (2003). Üniversite hastanelerinde çalışan yönetici ve klinik sekreterlerinin iş doyumunu. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 6(2).
- Baltaş, Acar ve Baltas, Zuhul (2002). Stres ve başa çıkma yolları (21. Baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Bilgiç, R. (1998). Therelationshipbetweenjobsatisfactionandpersonalcharacteristics of Turkishworkers. TheJournal of Psychology, 132 (5), 549-557.
- Çetinkanat, Canan (2000). Örgütlerde güdülenme ve iş doyumunu. Ankara: Anı-Yayıncılık.
- Chapman, David ve Macolm, A. Lowther. TeachersSatisfactionwithTeaching. Journal of EducationalResearch, 75 (4), 1972.
- Chiu, R.K. (1998). Relationshipsamong role conflicts, role satisfaction, and lifesatisfaction: evidencefrom Hong Kong. Social Behaviorandpersonality, 26, 409- 414.
- Dolunay, A. B., Piyal, B. (2003). Öğretmenlerde bazı mesleki özellikler ve tükenmişlik. Kriz Dergisi, 11(1), 35-48.
- Ergin, Canan (1992). Doktor ve hemsirelerdetükenmişlik ve Maslachtükenmişlikölçeğinin uyarlanması.VII. Ulusal Psikolojik Kongresi Bilimsel Çalışmaları El Kitabı.
- Finn, Peter (2000). Addressingcorrectionalofficerstress:programsandstrategies. Issuesand Practices in CriminalJustice, 4 (1), 81-103.
- Friedman, I.A. (1991). High- andlow- burnoutschools: School cultureaspectsof teacherburnout. Journal of EducationalResearch, 84 (6), 325-333.
- Gardner, J.,&Oswald, A. (2002). How doeseducationaffectmentalwell-being andjobsatisfaction? PaperPresentedto a NationalInstitute of Economicand SocialResearch Conference, at theUniversity of Birmingham, June 6.
- Gazioğlu, S. ve Tansel, A. (2006). Jobsatisfaction in Britain: Individualand-jobrelatedfactors. AppliedEconomics, 38(10), 1163-1171.

- Izgar, Hüseyin (2001). Okul yöneticilerinde tükenmişlik. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- İçli, Tülin (2004). Kriminoloji. Ankara: Martı Kitap ve Yayınevi.
- Kaçmaz, Nazmiye (2005). Tükenmişlik (Burnout) sendromu. İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi,1, 29-32.
- Karasar, Niyazi (2000). Bilimsel Araştırma Teknikleri(9.baskı). Ankara:Nobel Yayınları.
- Karlıdağ, Rifat; Ünal, Süheyla ve Yoloğlu, Saim (2001). Hekimlerde tükenmişlik ve iş doyumudüzeylerinin yaşam doyumunu düzeyleri ile ilişkisi. Klinik Psikiyatri Dergisi, 4, 114.
- Kavla, V. (1998). Hemşirelerde iş doyumunu ile tükenmişlik ilişkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Kelley, B. (1994). A model of stressandburnout in collegiatecoaches: Effects ofgenderand time of season. ResearchQuarterlyforExerciseandSport, 65, 48-58
- Lee ve Ashforth (1996) ACPR Lee, R. T., veAshforth, B. E. (1996). A meta-analyticexamination of thecorrelates of thethreedimensions of jobburnout. Journal of Applied Psychology, 81(2), 123-133.
- Maslach, Christina and Jackson, Susan, E. (1981). TheMeasurementof experiencedburnout. Journal Of OccuationalBehavior. 2, 99-113.
- Maslach, C.,Shaufeli, W., andLeiter, M.P. (2001). Jobburnout. AnnualReview of Psychology, 52, 397-422.
- Mason, E. S. (1994) ‘Workvalues: a gendercomparisonand implicationsforpractice, psychologicalreports, 74: 415- 418.
- McCranie, E. W.,&Brandsma, J. M. (1988). Personalityandantecedents of burnoutamongmiddle- agedphysicians. BehavioralMedicine, 14, 30-36.
- Mechteld R.M. Visser, Ellen M.A. Smets, Frans J. OortandHanneke C.J.M. de Haes (2003).Stress, satisfactionandburnoutamongDutchmedical-specialists.CMAJ,February 4 (3), 168-182.
- Ok, Sibel (2002). Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumu, Rol Çatışması, Rol Belirsizliği ve Bazı Bireysel Özelliklere Göre İncelenmesi. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özdayı, N. (1990). Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini, İşStreslerinin Karşılaştırmalı Analizi. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi.
- Pehlivan, İnyet, A. (2000). İş yaşamında stres.Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Piyal, B., Çelen, Ü., Sahin, N. ve Piyal, B. (2000). Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesinde çalışanların iş doyumunu. Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası, 53(4), 241-250.

- Sermon, J.M. (1994). The Relationship of the Dual Role Assignment to the Level of Perceived Burnout by Secondary Teachers. *Dissertation Abstract International*, 55(9), 2765A.
- Shirom, A. (1989). Burnout in work organizations. In C. L. Cooper & I. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (Vol. 5, pp. 25-48). New York: Wiley.
- Siu, O. L. (2002). Experience before and throughout the nursing career, predictors of job satisfaction and absenteeism in two samples of Hong-Kong nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 40(2), 218-229.
- Torun, Alev (1996). Stres ve tükenmişlik, *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Dergisi*, 1, 43-51.
- Tümkaya, Songül (1996). Öğretmenlerde Tükenmişlik Görülen Psikolojik Belirtiler ve Başa Çıkma Davranışları. *Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.*