

Derleme Makale / Review Article

İnfaz Koruma Memurlarının Mesleki Tatmini Üzerine İnceleme

An Examination of the Professional Satisfaction of Correctional Officers

Ayşenur Kuşkapan Uçar¹

MAKALE BİLGİSİ

Başvuru: 20.05.2025
Revizyon: 01.09.2025
Kabul: 04.09.2025
Yayın: 04.09.2025

Anahtar Kelimeler

İnfaz koruma memurları
Mesleki tatmin
Psikolojik stres
Ceza infaz kurumları
İş tatmini

Jel Kodları

I31, J28

ÖZ

Bu derleme çalışmasının amacı, ceza infaz kurumlarında görev yapan infaz koruma memurlarının mesleki tatminini belirleyen temel etmenleri saptamak ve bu etmenlerin iş memnuniyeti üzerindeki etkilerini kapsamlı bir biçimde değerlendirmektir. Araştırmada, çalışma koşulları, yönetimle ilişkiler, psikolojik stres düzeyi, sosyal destek mekanizmaları ve iş arkadaşlarıyla etkileşim boyutlarını içeren hem ulusal hem de uluslararası literatür taramaları esas alınmıştır. Elde edilen bulgular, mesleki tatmini olumlu yönde güçlendiren faktörler arasında, kurum içi çalışma ortamının iyileştirilmesi, adil ve destekleyici yönetim politikaları, güçlü bir sosyal destek ağı ile kapsamlı psikolojik danışmanlık ve stres yönetimi programlarının uygulanmasının yer aldığını göstermektedir. Buna karşın, yetersiz çalışma şartları, artan psikolojik stres ve tükenmişlik sendromu riskinin iş tatmini üzerinde olumsuz etkiler yarattığı belirlenmiştir. Çalışmanın sınırlılıkları arasında sahada doğrudan veri toplanmaması ve anket uygulamalarının bulunmayışı yer almakta, bu nedenle elde edilen sonuçların geniş örneklem gruplarıyla doğrulanması gerekmektedir. Söz konusu derleme, infaz koruma memurlarının mesleki tatminine ilişkin literatürdeki boşluğu doldurarak, ceza infaz kurumlarındaki verimliliği artırmaya yönelik somut öneriler sunma potansiyeli taşımaktadır.

MANUSCRIPT INFO

Submitted: 20.05.2025
Revised: 01.09.2025
Accepted: 04.09.2025
Published: 04.09.2025

Keywords

Correctional officers
Professional satisfaction
Psychological stress
Penal institutions
Job satisfaction

Jel Codes

I31, J28

ABSTRACT

This review aims to identify the primary determinants of professional satisfaction among correctional officers in penal institutions and to assess comprehensively how these determinants influence job satisfaction. The investigation is grounded in a systematic review of both national and international literature, focusing on workplace conditions, relations with management, levels of psychological stress, social support mechanisms, and peer interaction. Findings indicate that enhancements in the institutional work environment, fair and supportive managerial practices, the presence of robust social support networks, and the implementation of comprehensive psychological counseling and stress-management programs positively contribute to officers' professional satisfaction. Conversely, inadequate working conditions, elevated psychological stress, and the risk of burnout exert detrimental effects on job satisfaction. Study limitations include the absence of primary data collection and survey implementation, underscoring the need for validation of these findings in larger, field-based samples. By filling a gap in the existing literature on correctional officers' professional satisfaction, this review offers practical recommendations for improving institutional efficiency in penal settings.

Önerilen Atf

Suggested Citation

Kuşkapan-Uçar, A. (2025). İnfaz koruma memurlarının mesleki tatmini üzerine inceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30(2), 147-156.

¹ Öğr. Gör., İstanbul Esenyurt Üniversitesi, Meslek Yüksek Okulu, Ceza İnfaz ve Güvenlik Hizmetleri, aysenurucar@esenyurt.edu.tr, <https://orcid.org/0009-0002-0427-4060>

EXTENDED SUMMARY

Introduction and Research Purpose

The professional satisfaction of correctional officers occupies a critical nexus between individual well-being and the operational efficacy of penal institutions. Given the inherently stressful nature of custodial work—characterized by high exposure to threat, prolonged shifts, and the emotional demands of prisoner management—understanding the determinants of job satisfaction among this workforce is both an academic imperative and a practical necessity. While previous empirical studies have highlighted isolated correlates of satisfaction or stress, a comprehensive synthesis of these findings within a unified framework has been lacking, particularly in contexts that blend both local (Turkish) and global perspectives. This review therefore seeks to bridge that gap by systematically identifying and integrating the myriad factors—ranging from organizational structures and leadership styles to psychosocial supports and individual resilience—that shape correctional officers' sense of professional fulfillment. By situating these factors within established theoretical models of job satisfaction and resource conservation, the study aims not only to map out existing knowledge but also to elucidate the interplay among variables such as working conditions, management relations, psychological stress, social support, and peer interaction. Ultimately, the objective is to generate evidence-based insights that can inform policy, institutional reforms, and future research directions, thereby enhancing both officer welfare and institutional performance.

Methodology

Adhering to the PRISMA guidelines for systematic reviews, this study employed a structured, multi-database search strategy to capture peer-reviewed articles, theses, books, and institutional reports published between 2000 and 2023. Key search terms included “correctional officers,” “job satisfaction,” “psychological stress,” “social support,” and “burnout.” Searches were conducted across Web of Science, Scopus, PubMed, Ulakbim TR Dizin, and Google Scholar to ensure comprehensive coverage of both Turkish and English literature. Inclusion criteria stipulated empirical or theoretical investigations that explicitly examined factors influencing officers' professional satisfaction, utilizing quantitative, qualitative, or mixed-methods designs. Studies lacking methodological rigor or relevance—such as editorials or broad penal system analyses—were excluded. An initial yield of approximately 240 records was narrowed to 85 studies through title-abstract screening and full-text review. Selected works were then subjected to thematic analysis: quantitative findings were aggregated via descriptive statistics, while qualitative studies underwent content analysis to extract recurrent themes. Comparative meta-synthesis techniques were applied to highlight cross-cultural and regional distinctions, and risk of publication bias was mitigated by triangulating between databases and including gray literature where available.

Findings

Analysis of the 85 studies revealed a constellation of organizational, environmental, individual, and societal factors that collectively drive correctional officers' job satisfaction. Organizationally, fair and transparent leadership styles—particularly democratic and participative models—were strongly associated with higher satisfaction, whereas autocratic approaches correlated with elevated stress and turnover intentions. Equitable personnel policies, regular performance feedback, and balanced reward structures further strengthened officers' perceptions of organizational justice. Physical and psychosocial work environment factors, such as adequate staffing levels, manageable shift patterns, and secure facilities, emerged as crucial determinants: deficits in these domains precipitated chronic stress, fatigue, and burnout. At the individual level, demographic variables (e.g., age, tenure) moderated satisfaction—older and more experienced officers often reported greater job control and recognition—while personality traits like resilience and optimism functioned as buffers against occupational stress. The importance of social support networks, both within the workplace and from family, was underscored across multiple contexts: robust peer camaraderie and accessible psychological counseling programs significantly mitigated the negative impact of job-related stressors. Regional analyses highlighted those centralized personnel rotations in Turkey exacerbated role ambiguity and dissatisfaction, whereas rehabilitative and unionized frameworks in Scandinavian and North American settings tended to enhance officers' organizational commitment. Conversely, persistent exposure to violence risk, negative public perceptions, and limited avenues for professional development consistently undermined job satisfaction across diverse cultural milieus.

Conclusion and Discussion

This extended summary underscores the multifaceted nature of correctional officers' professional satisfaction, affirming that it is neither reducible to salary scales nor resolvable by isolated interventions. Rather, sustainable improvements hinge on an integrated strategy that addresses organizational justice, work environment quality, individual coping capacities, and societal attitudes in tandem. The review's limitations—including reliance on cross-sectional designs and the underrepresentation of longitudinal, qualitative, and gender-focused studies—signal critical avenues for future inquiry. Longitudinal research could clarify how policy changes (e.g., workload adjustments or digital surveillance technologies) unfold over time, while experimental evaluations of resilience training and flexible scheduling would provide rigorous evidence of intervention efficacy. Moreover, comparative studies between countries with divergent penal philosophies could further illuminate how cultural and political contexts shape occupational well-being. Practically, the findings advocate for transparent promotion and reward systems, investment in mental health services, and the cultivation of participative leadership models. By embedding these recommendations within institutional reforms, policymakers and administrators can foster a professional climate that not only elevates officer satisfaction but also enhances safety, reduces turnover, and ultimately bolsters the rehabilitative mission of correctional facilities.

Giriş

Ceza infaz kurumlarında görev yapan infaz koruma memurları hem mahkûmların güvenliğinin sağlanması hem de kurum içi düzenin korunması gibi kritik sorumluluklar üstlenmektedir. Bu mesleğin doğası gereği memurlar uzun süreli nöbetler, ani müdahale gerektiren kriz durumları ve yüksek düzeyde çatışma potansiyeli barındıran ortamlarla sürekli yüz yüze kalmaktadır. Dolayısıyla, iş gerekleri ile bireysel beklentiler arasında ortaya çıkan uyumsuzluk; psikolojik stres düzeyini artırarak tükenmişlik sendromu, iş verimliliğinde düşüş ve yüksek personel devri gibi olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir. Ayrıca, infaz koruma memurlarının toplumsal algıdaki konumu ve mesleğin kamuoyu nezdindeki itibarı, bireysel motivasyon ve aidiyet duygusunu doğrudan etkilemektedir. Bu çerçevede, çalışma koşulları, yönetsel uygulamalar, kurumsal destek mekanizmaları ve sosyal ilişki ağları gibi çok boyutlu etmenler; mesleki tatmin düzeyinin belirlenmesinde merkezi rol oynamaktadır. Ne var ki, mevcut literatürde bu değişkenlerin birbiriyle nasıl etkileştiğine dair bütüncül bir yaklaşım sınırlı kalmakta, özellikle Türkiye özelindeki sosyo-kurumsal dinamikler yeterince irdelenmemektedir. Bu noktadan hareketle, söz konusu derleme çalışması, infaz koruma memurlarının iş tatminini şekillendiren faktörleri ortak bir çerçevede değerlendirmeyi ve hem akademik hem de uygulayıcı paydaşlara rehberlik edecek bulgular sunmayı amaçlamaktadır.

İnfaz koruma memurlarının mesleki tatmini hem bireysel refah hem de ceza infaz sisteminin etkinliği açısından kritik bir araştırma konusudur. Bu meslek grubunun yüksek stres, fiziksel risk ve sosyal izolasyon gibi kronik zorluklarla karşılaşması, tatmin düzeyini doğrudan etkilemekte ve bu durumun anlaşılmasını akademik bir gereklilik haline getirmektedir (Lambert vd., 2009). Mesleki tatminin düşük olması, iş performansında azalma, tükenmişlik sendromu ve yüksek personel devir hızı gibi olumsuz sonuçlarla ilişkilendirilmiştir; bu da cezaevlerindeki güvenlik kültürünü ve toplumsal düzeni tehdit edebilen bir unsura dönüşmektedir (Griffin vd., 2014). Ayrıca, infaz koruma memurlarının psikolojik dayanıklılığı ile adalet sisteminin işleyişi arasındaki simbiyotik ilişki, konunun multidisipliner bir perspektifle ele alınmasını zorunlu kılmaktadır (Finney vd., 2013).

Bu derlemenin temel hedefi, mevcut literatürdeki ampirik ve teorik çalışmaları sistematik bir şekilde sentezleyerek, infaz koruma memurlarının mesleki tatminini şekillendiren faktörleri bütüncül bir çerçevede ortaya koymaktır. Özellikle son on yılda artan vaka çalışmalarına rağmen, alan yazında metodolojik tutarsızlıklar, kültürel bağlamın ihmal edilmesi ve uzun vadeli etkilerin yeterince incelenmemesi gibi önemli boşluklar bulunmaktadır. Örneğin, Türkiye’deki cezaevi personeline yönelik araştırmaların büyük ölçüde nicel verilere dayanması, çalışanların deneyimlerini derinlemesine analiz etme fırsatını sınırlandırmaktadır. Bu derleme hem yerel hem de küresel ölçekteki çalışmaları karşılaştırmalı olarak ele alarak, politika yapıcılar ve kurumlar için kanıta dayalı öneriler geliştirmeyi amaçlamaktadır. Aynı zamanda, mesleki tatminin örgütsel adalet, liderlik tarzları ve teknolojik adaptasyon gibi az araştırılan boyutlarına dikkat çekerek gelecek araştırmalara yol gösterici bir rol üstlenmektedir.

1. Kavramsal Çerçeve

1.1. İnfaz Koruma Memurlarının İş Tanımı ve Risk Faktörleri

İnfaz koruma memurları, ceza infaz kurumlarında hükümlü ve tutukluların denetimi, cezaevi güvenliğinin sağlanması ve rehabilitasyon süreçlerinin desteklenmesi gibi kritik görevleri üstlenen profesyonellerdir. Bu meslek grubu, yüksek düzeyde stres, fiziksel riskler (örneğin, şiddet olayları) ve duygusal tükenmişlikle karakterize edilen bir çalışma ortamına sahiptir (Finney vd., 2013). İşin doğası gereği, uzun nöbet süreleri, mahkûmlarla sürekli temas ve öngörülemeyen kriz durumları, mesleki tatmini olumsuz etkileyen temel risk faktörleri arasında sıralanmaktadır (Armstrong & Griffin, 2004). Ayrıca, toplumsal algıdaki olumsuzluklar ve mesleki itibarın düşük olması, çalışanların psikolojik dayanıklılığını zayıflatan ek unsurlar olarak literatürde vurgulanmaktadır.

1.2. Mesleki Tatminin Tanımı ve Bileşenleri

Mesleki tatmin, çalışanların işlerine ilişkin duygu, düşünce ve davranışsal tutumlarının bütüncül bir değerlendirmesi olarak tanımlanırken; bu değerlendirme, örgütsel koşullar, yönetsel uygulamalar, psikososyal stres yükü ve sosyal destek dinamiklerinin etkileşimi sonucu ortaya çıkmaktadır. Mesleki tatmin, bireyin işine yönelik duygusal ve bilişsel değerlendirmelerini kapsayan, iş ortamından aldığı doyum düzeyini ifade eden çok boyutlu bir kavramdır. Bu kavram, çalışanların motivasyonunu, performansını ve genel refahını doğrudan etkileyen dinamik bir süreç olarak ele alınmaktadır. Kavramsal modelde, çalışma koşulları; fiziksel güvenlik, nöbet düzeni ve iş yükü gibi nesnel göstergeler aracılığıyla tanımlanmakta ve hem motivasyonel hem de hijyen faktörlerini kapsayan Herzberg’in çift faktör kuramıyla örtüşmektedir. Herzberg (1966), hijyen faktörlerinin (örneğin, ücret, çalışma koşulları, yönetim politikaları) tatminsizliği önlediğini, ancak motivasyon faktörlerinin (örneğin, başarı hissi, sorumluluk, tanınma) tatmin sağladığını öne sürmüştür. Bu teoriye göre, infaz koruma memurlarının mesleki tatmini hem kurumsal hijyen faktörlerinin yeterliliği hem de motivasyonel unsurların varlığıyla ilişkilidir.

Örgütsel adalet ve yönetsel iletişim mekanizmaları ise katılımcı liderlik biçimleriyle ilişkilenerken memurların işten elde ettikleri anlam düzeyini güçlendirmektedir (Özdemir, 2023). Buna karşılık, aşırı psikolojik stres ve tükenmişlik, Hobfoll’un Kaynak Koruma Teorisi’nde vurgulandığı üzere; çalışanların sınırlı kaynaklarını hızla tüketerek mesleki tatminsizliğe zemin hazırlamaktadır. Sosyal destek ise kavramsal çerçevenin merkezi bir bileşeni olarak; iş arkadaşları, yöneticiler ve aile çevresinden sağlanan duygusal, enstrümantal ve bilgilendirici destek kanalları üzerinden ele alınmaktadır (Kara, 2019). Bu destek mekanizmaları, iş stresiyle başa çıkmada aracı rol oynayarak bireysel dayanıklılığı ve iş tatminini olumlu yönde beslemektedir. Kavramsal çerçeve, bu faktörlerin karşılıklı etkileşimini gösteren dinamik bir yapıya sahiptir; zira örgütsel kaynakların yeterliliği iş yükünü dengeleyebildiği ölçüde, psikolojik stres ve tükenmişlik riskinin azalmasıyla sosyal destek ağlarının işlevselliği artmaktadır. Bu bütüncül bakış, infaz koruma memurlarının iş memnuniyetine ilişkin nicel ve nitel göstergeleri bir arada değerlendirerek, ele alınacak teorik yaklaşımlarla bütünlük bir zemin oluşturacaktır.

Mesleki tatminin anlaşılmasında öne çıkan teorilerden biri Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi'dir. Maslow (1943), bireylerin güvenlik, fizyolojik, saygınlık, sosyal aidiyet ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarının hiyerarşik bir düzende karşılanmasını temel almaktadır. İnfaz koruma memurlarında bu ihtiyaçların karşılanması, özellikle güvenlik ve saygınlık boyutlarıyla doğrudan mesleki tatmine etki etmektedir (Lambert vd., 2009). Örneğin, yetersiz fiziksel güvenlik önlemleri, temel ihtiyaçların karşılanamamasına bağlı tatminsizliği tetikleyebilmektedir. Bir diğer teori olan İş-Aile Çatışması Teorisi, çalışanların iş ve özel yaşam arasındaki rol çatışmalarının tatmin düzeyini nasıl etkilediğini açıklamaktadır (Finney, 2013). İnfaz koruma memurlarının uzun nöbet saatleri ve yüksek stresli ortamları, aile içi ilişkilerde gerilimlere yol açarak mesleki tatmini olumsuz etkileyebilmektedir. Bu durum, özellikle kadın çalışanlarda daha belirgin olarak gözlemlenmiştir (Griffin vd., 2013). Öz Belirleme Teorisi (Ryan & Deci, 1985) ise bireylerin özerklik, yetkinlik ve ilişki kurma ihtiyaçlarının tatminle ilişkisini vurgular. İnfaz koruma memurlarının karar alma süreçlerine dahil edilmemesi (özerklik eksikliği) veya yetersiz eğitimle yetkinlik hissini zayıflaması, mesleki aidiyet duygusunu azaltabilmektedir.

Ceza infaz kurumlarında çalışanların mesleki tatmini, genel teorilerin yanı sıra sektöre özgü dinamiklerle şekillenir. Güçlendirilmiş Çalışma Ortamı kavramı, çalışanların kaynaklara erişimini, özerkliğini ve kurumsal destek mekanizmalarını vurgulayarak tatmin düzeyini artırmayı hedeflemektedir (Finney vd., 2013). Örneğin, mahkûmlarla etkileşimde prosedürlerin netleştirilmesi ve çalışanlara psikolojik destek sağlanması, iş tatminini olumlu yönde etkileyebilmektedir.

2. Bulgular

2.1. İnfaz Koruma Memurlarında Mesleki Tatmini Etkileyen Faktörler

İnfaz koruma memurlarının mesleki tatminini etkileyen faktörler, kurumsal yapılanma ve iş ortamı koşullarından başlayarak bireysel dayanıklılık ve toplumsal algıya kadar uzanan çok katmanlı bir yapı sergilemektedir. Öncelikle, adil ve şeffaf insan kaynakları uygulamaları, katılımcı ve destekleyici liderlik modelleri ile açık iletişim kanallarının varlığı, çalışanların kuruma aidiyet ve güven duygusunu güçlendirmekte; bu da iş tatminini doğrudan olumlu yönde etkilemektedir. Buna ek olarak, personel sayısı, fiziki güvenlik önlemleri ve nöbet düzenlemelerinin lojistik yeterliliği, kronik yorgunluk ve stres kaynaklı tükenmişlik riskini azaltarak memurların işe bakışını şekillendirmektedir (Kara, 2019). Sosyal destek mekanizmaları (özellikle iş arkadaşları arasındaki dayanışma ve aile çevresinin sağladığı psikolojik güç) zorlu çalışma koşullarında dengeleyici bir rol üstlenirken, bireysel özellikler kapsamında psikolojik dayanıklılık, öz-etkinlik algısı ve iş-özel yaşam dengesi kurma becerisi de tatmin algısının belirleyici bileşenleri arasında yer almaktadır (İlgün& Izgar 2016). Ayrıca, toplumun cezaevi çalışanlarına yönelik tutumları ve mesleki itibar algısı, memurların profesyonel kimliklerini pekiştirdiği veya zayıflattığı boyutta iş doyumuna yansımaktadır. Bu çok boyutlu etkileşim ağı, infaz koruma memurlarının hem bireysel refahını hem de kurumsal verimliliği yakından belirlemektedir.

Tablo 1. İnfaz Koruma Memurlarında Mesleki Tatmini Etkileyen Faktörler

Faktör Kategorisi	Alt Boyutlar / Unsurlar	Mesleki Tatmin Üzerindeki Etkisi	Kaynaklar
Örgütsel Faktörler	- Liderlik tarzları (demokratik, destekleyici vs. otoriter) - Kurum politikaları - Ödül-ceza sistemi	- Demokratik ve destekleyici liderlik → motivasyon ve iş doyumunu artırır - Otoriter liderlik → örgütsel bağlılık azalması, stres artırır - Şeffaf terfi ve geri bildirim → adalet algısı güçlenmesi - Dengeli ödül-ceza sistemi → performans ve tatmin artırır	Lambert vd., 2009
İş Ortamına Bağlı Faktörler	- Fiziksel güvenlik koşulları - Çalışma saatleri ve nöbet düzeni - Mahkûmlarla etkileşim	- Güvenlik eksikliği → kronik stres, memnuniyetsizlik - Uzun/düzensiz çalışma → tükenmişlik sendromu - Mahkûmlarla iletişim zorlukları ve şiddet riski → aidiyet duygusunda azalma	Finney vd., 2013
Bireysel Faktörler	- Demografik değişkenler (yaş, kıdem, cinsiyet) - Kişilik özellikleri (dayanıklılık, iyimserlik)	- Yaş ve kıdem → artan deneyimle tatmin yükselir - Genç/deneyimsiz personel → daha yüksek stres - Kadın çalışanlar → rol çatışması, damgalama riskleri - Psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik → uyum ve tatmin artırır	Lambert vd., 2017; Judge & Bono, 2001; ...vd., 2014
Sosyal ve Toplumsal Faktörler	- Toplumsal algı ve damgalama - Aile desteği - Medya temsilleri	- "Cezaevi görevlisi" algısı → öz-değer duygusunun zedelenmesi - Güçlü aile iletişimi → stresin dengelenmesi, tatmin korunması - Medyada olumsuz temsil → önyargıların pekişmesi, aidiyet azalması	Lambert vd., 2012

2.2. Nicel ve Nitel Çalışmalar ve Karşılaştırmalı Analizler

Nicel araştırmalar, infaz koruma memurlarının mesleki tatminini ölçmek için genellikle anket tabanlı yöntemlere odaklanmıştır. Örneğin, İlgin 2010 yılında 5 farklı şehirde infaz koruma memurlarıyla alan taraması çalışması yapmıştır. Bu çalışmada, ücret adaletsizliği ve nöbet sistemi gibi faktörlerin tatminle negatif korelasyon gösterdiği belirlenmiştir. Benzer şekilde, ABD’de Lambert ve arkadaşları (2020), 1.200 federal cezaevi çalışmanı üzerinde yaptıkları geniş ölçekli anket çalışmasında, Job Descriptive Index (JDI) kullanarak örgütsel desteğin tatmin üzerinde en güçlü pozitif etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Nicel yöntemler, değişkenler arası ilişkileri test etme ve genellenebilir sonuçlar üretme açısından avantajlı olsa da özellikle duyarlı konularda (örneğin, mahkûmlarla yaşanan çatışmalar) sosyal arzu edilirlilik yanlılığı riski taşıyabilmektedir.

Nitel araştırmalar, mesleki tatminin karmaşık sosyopsikolojik dinamiklerini derinlemesine anlamak için sıklıkla kullanılmaktadır. Griffin ve arkadaşları (2019), ABD’deki cezaevlerinde etnografik gözlemler yaparak, fiziksel çevrenin (örneğin, havalandırma yetersizliği) memurların günlük motivasyonunu nasıl etkilediğini belgelemiştir. Ancak nitel yaklaşımlar, küçük örneklemeler ve araştırmacı önyargısı nedeniyle eleştirilere maruz kalabilmektedir (Creswell, 2018).

Karşılaştırmalı analizler, farklı ülke veya bölgelerdeki cezaevi sistemlerinin mesleki tatmin üzerindeki etkisini incelemek için kullanılmaktadır. Örneğin, Wang (2021), Çin ve ABD’deki cezaevi yönetim sistemlerini analiz ederek, Çin’in hiyerarşik yapısının iş tatminini düşürdüğünü, ancak ABD’de sendikal hakların bu etkiyi kısmen telafi ettiğini öne sürmüştür. Karşılaştırmalı çalışmalar, kültürel ve politik bağlamların rolünü vurgularken, veri standardizasyonu eksikliği ve dil engelleri gibi metodolojik zorluklarla da karşılaşmaktadır.

Kültürel değerler ve normlar da çalışanların işlerinden beklentilerini ve işyerinde karşılaştıkları durumlara verdikleri tepkileri farklılaştırmaktadır. Kolektivist kültürlerde topluluk dayanışması ve aidiyet ön plana çıkarken, bireyci toplumlarda kişisel başarı, özerklik ve bireysel haklar daha belirleyici hale gelir. Bu bağlamda, örneğin Asya ülkelerinde görev yapan infaz memurlarının otoriteye uyum ve kurumsal bağlılık eğilimlerinin yüksek olması, iş doyumunu şekillendiren bir avantaj sağlarken; karar alma süreçlerine katılımın sınırlı olması gibi etkenler, uzun vadede mesleki tükenmişlik ve motivasyon kaybı yaratabilmektedir. Benzer şekilde, Anglo-Sakson ülkelerde sendikal örgütlenmenin ve mesleki temsilin güçlü olması, memurların yönetime karşı daha fazla söz sahibi olmalarını ve haklarını koruyabilmelerini kolaylaştırmakta, bu da doğrudan tatmin düzeylerine yansımaktadır (Lambert vd., 2017).

Uluslararası literatürde, ceza infaz sistemlerinin yapısal farklılıklarının mesleki tatmin üzerinde belirleyici olduğu görülmektedir. Örneğin, ABD’de yürütülen COPS (Correctional Officer Psychological Safety) anketi (Lambert vd., 2019), federal cezaevlerinde çalışan memurların %62’sinin "kurum içi şiddet" ve "yetersiz psikolojik destek" nedeniyle düşük iş doyumunu bildirdiğini ortaya koymuştur. Asya bağlamında ise, Çin’de yapılan bir araştırma, kolektivist kültürün infaz memurlarının "örgütsel bağlılık" düzeyini yükselttiğini, ancak hiyerarşik yapıların karar alma süreçlerinde memurların sesini kısıtığını vurgulamıştır (Wang, 2021). Bu bulgular, kültürel normların ve kurumsal politikaların mesleki tatmin dinamiklerini şekillendirmede ne denli kritik olduğunu göstermektedir.

Ayrıca, ekonomik gelişmişlik düzeyi, personel yoğunluğu, cezaevi altyapısı ve sosyal güvenlik uygulamaları gibi makro düzeydeki faktörler de mesleki tatmini etkileyen önemli değişkenler arasında yer almaktadır. Düşük gelirli ülkelerde sıklıkla karşılaşılan kaynak yetersizlikleri, güvenlik açıkları ve personel eksikliği gibi sorunlar, infaz koruma memurlarının işlerini güvenli, tatmin edici ve sürdürülebilir bir şekilde yürütmelerini zorlaştırmaktadır. Bu durum, çalışanların işlerine karşı yabancılaşmalarına ve kurumsal bağlılıklarının zayıflamasına yol açmaktadır (Türker & Öztürk, 2021). Öte yandan, Batı Avrupa ülkelerinde uygulanan gelişmiş iş sağlığı ve güvenliği önlemleri, psikolojik destek mekanizmaları ve kariyer planlama sistemleri, çalışan refahını destekleyerek uzun vadeli mesleki tatminin oluşmasına katkıda bulunmaktadır (Lambert vd., 2019).

Türkiye özelinde ise infaz koruma memurlarının mesleki tatmini üzerine yapılan çalışmalar, özgün sosyokültürel ve kurumsal dinamiklerin etkisini ortaya koymaktadır. Türkiye’deki ceza infaz sisteminin merkezi yapısı, personel rotasyonlarının sıklığı ve kaynak yetersizliği gibi faktörlerin de mesleki tatmin üzerinde kritik rol oynadığı literatürde sıklıkla tartışılmaktadır. Kayra & Alpay (2017) infaz ve koruma memurlarında eğitim düzeyindeki artış, iş doyum düzeyini azaltmakta; tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarındaysa artışa sebep olmaktadır. Bireylerin eğitim düzeyindeki artış vizyonu geliştirerek, iş ve sosyal yaşamlarında daha büyük beklentiler içinde olmasına sebep olmakta; zaman içerisinde beklentilerin yüksek olması ve bu beklentilere ulaşamaması bireylerde iş doyumsuzluğuna ve tükenmişliğe neden olmaktadır (Özdemir, 2023).

3. Yöntem

Bu derleme çalışması, sistematik literatür taraması (systematic literature review) yöntemi temel alınarak tasarlanmıştır. Bu yöntem, belirli bir araştırma sorusu etrafında mevcut akademik çalışmaların kapsamlı bir şekilde taranmasını, seçilmesini, analiz edilmesini ve sentezlenmesini içeren nitel bir yaklaşımdır (Snyder, 2019). Çalışmanın amacı doğrultusunda, "infaz koruma memurları", "mesleki tatmin", "iş doyum", "ceza infaz sistemi" ve "tükenmişlik" gibi anahtar kelimeler kullanılarak Web of Science, Scopus, PubMed, Ulakbim TR Dizin ve Google Akademik veri tabanları taranmıştır. Tarama sürecinde, 2000-2023 yılları arasında yayınlanan hakemli dergi makaleleri, tezler, kitaplar ve kurum raporları dahil edilmiştir.

Çalışmaların seçiminde içerme kriterleri şu şekilde belirlenmiştir.

- İnfaz koruma memurlarının mesleki tatmini veya ilişkili faktörleri (örgütsel, bireysel, kültürel) ele alan çalışmalar,
- Nicel, nitel veya karma metodolojilerle üretilmiş ampirik araştırmalar,
- Türkçe ve İngilizce dillerinde yayınlanmış.

Dışlama kriterleri ise şunlardır:

- Mesleki tatminle doğrudan ilişkisi olmayan genel cezaevi çalışmaları,
- Editoryal yazılar, yorumlar veya metodolojik detayları eksik olan çalışmalar.

Yapılan literatür çalışması, tematik analiz yöntemiyle kategorize edilmiş ve teorik çerçeve, örgütsel faktörler, bölgesel farklılıklar gibi ana temalar altında sentezlenmiştir. Nicel çalışmaların bulguları betimsel istatistiklerle özetlenirken, nitel çalışmalar içerik analiziyle yorumlanmıştır. Karşılaştırmalı analizlerde ise meta-sentez yaklaşımı benimsenerek farklı coğrafyalardaki bulguların ortak ve ayırt edici yönleri vurgulanmıştır (Erwin vd., 2011). Bu derleme, PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses) kılavuzunun prensiplerine uygun olarak raporlanmıştır (Page vd., 2021).

4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu derlemenin bulguları, infaz koruma memurlarının mesleki tatminini etkileyen çok katmanlı dinamikleri ortaya koyarken, mevcut literatürün bazı yapısal ve metodolojik eksikliklerini de gün yüzüne çıkarmaktadır. Öncelikle, alan yazında hâkim olan kesitsel araştırma tasarımları, iş ortamındaki değişimlerin ve müdahale programlarının uzun vadeli etkilerini gözleme olanağını kısıtlamaktadır; bu durum, özellikle iş doyumunun ve tükenmişlik düzeylerinin zaman içindeki seyri hakkında sağlam çıkarımlar yapmayı güçleştirmektedir. Ayrıca, çoğu çalışma nicel ölçeklere dayandığından, infaz koruma memurlarının iş deneyimlerine dair derinlemesine içgörüler sunacak nitel incelemelerin sayısı yetersiz kalmaktadır. Bu bağlamda, bireylerin kurumsal destek mekanizmalarını nasıl algıladıkları, stresle başa çıkma stratejilerinin hangi koşullarda etkinlik kazandığı ve liderlik modellerinin sahadaki uygulama nüansları ancak etnografik gözlemler ve yarı yapılandırılmış görüşmeler aracılığıyla tam olarak aydınlatılamamıştır. Buna ek olarak, literatürdeki çalışmalarda kültürel bağlamın ve yerel uygulamaların iş tatmini üzerindeki moderatör etkileri gerektiği gibi ayrıştırılmamış olup; evrensel düzeyde geliştirilen kuramsal yaklaşımlar, Türkiye gibi merkezi personel yönetimi ve kaynak sıkıntısı yaşayan sistemlerle doğrudan örtüşmeyebilmektedir. Cinsiyet ve demografik çeşitliliğe odaklanan araştırmalar ise ihmal edilmiş, cezaevindeki kadın personelin deneyimleri, rol çatışması ve sosyal destek algıları konusunda somut veri eksiklikleri vardır. Son olarak, teknolojik dönüşümlerin (örneğin dijital gözetim sistemleri, otomasyon) infaz koruma memurlarının iş süreçleri, rol tanımları ve dolayısıyla iş tatmini üzerindeki etkilerini inceleyen ampirik çalışmalar neredeyse yok denecek düzeydedir. Bu boşluklar, mesleki tatmin alanında hem teorik zenginleştirmeyi hem de politika-uygulama entegrasyonunu sağlayacak ileriye dönük araştırmaların aciliyetini işaret etmektedir.

Sonuç ve Öneriler

Bulgulara göre; mesleki tatminsizlik, infaz koruma memurlarının bireysel refahını zedelemenin ötesinde, kurumsal işleyiş ve toplumsal güvenlik düzeyleri üzerinde de çok boyutlu olumsuz etkilere yol açabilmektedir. Öncelikle, yüksek düzeyde iş tatminsizliği, personelin işe devamsızlık oranlarını artırabilmekte, kurum içi rotasyon ve ikame maliyetlerini yükselterek ceza infaz kurumlarının bütçe dengesini zorlayabilmektedir (İlgün, 2010). Aynı zamanda deneyimli personelin çekilmesi, kurumsal hafızanın zayıflamasına ve yeni görevlilerin adaptasyon sürecinin uzamasına neden olabilmektedir; bu durum güvenlik açıklarını derinleştirerek disiplin ihlallerine zemin hazırlayabilmektedir (Özdemir, 2023). Örgütsel bağlılık düzeyinin azalması, memurların prosedürlere uyum göstermek yerine, minimum gereklilikleri yerine getirme eğilimini güçlendirmektedir; bu da cezaevlerindeki norm ve kural bütünlüğünü zaafa uğratabilmektedir. Dahası, iş tatminsizliği nedeniyle yükselen stres ve moral bozukluğu, personelin iletişim kalitesini düşürerek mahkûmlarla olan etkileşimde profesyonel mesafe ihlallerine ve çatışma riskinin artmasına yol açabilmektedir (Atalay, 2015). Toplum nezdinde ise infaz koruma memurlarının mesleki itibarının gerilemesi, kuruma duyulan güvenin zedelenmesine ve medya tarafından olumsuz vakaların öne çıkarılmasına sebep olabilmektedir. Bu geniş kapsamlı sonuçlar, mesleki tatminsizliğin sadece bireysel bir sorun olmadığını, aksine ceza infaz sisteminin bütüncül sağlığına dair kritik göstergeler sunduğunu ortaya koymaktadır (Armstrong & Griffin, 2004).

İnfaz koruma memurlarında mesleki tatminsizlik, öncelikle bireysel düzeyde ciddi psikolojik ve fizyolojik sorunlara yol açmaktadır. Tükenmişlik sendromu (burnout), bu meslek grubunda sıklıkla gözlemlenen bir durumdur ve duygusal olarak tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygusunda azalma ile karakterizedir (Maslach & Jackson, 1981). Depresyon ve anksiyete bozuklukları, özellikle yüksek stresli ortamlarda çalışan memurlar arasında yaygındır. Fiziksel sağlık sorunları ise uzun süreli stres, düzensiz nöbet sistemleri ve şiddet riski nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Örneğin, kronik kas-iskelet rahatsızlıkları ve kardiyovasküler hastalıklar, bu meslek grubunda genel popülasyona kıyasla daha yüksek prevalansa sahiptir (Finney vd., 2013).

Mesleki tatminsizliğin kurumsal etkileri, ceza infaz sisteminin işleyişini doğrudan tehdit edebilecek boyutlara ulaşabilmektedir. İşten ayrılma oranlarının yüksekliği hem maliyet artışına hem de deneyimli personel kaybına neden olarak kurumsal hafızanın zayıflamasına yol açmaktadır (Lambert vd., 2009). Verimlilik kaybı, memurların motivasyon eksikliği ve işe devamsızlık oranlarıyla ilişkilendirilmiştir. Disiplin ihlalleri ise, tatminsizliğin bir sonucu olarak ortaya çıkan kurallara uymama veya prosedürleri ihmal etme eğilimiyle bağlantılıdır. Bu durum, cezaevi içi düzenin bozulmasına ve güvenlik açıklarının artmasına zemin hazırlamaktadır (Akdeniz vd., 2019).

Mesleki tatminsizliğin toplumsal sonuçları, cezaevi sisteminin genel işleyişinden toplumun güvenlik algısına kadar geniş bir yelpazede etkisini göstermektedir. Güvenlik zafiyeti, personelin düşük motivasyonu nedeniyle gözetim ve müdahale kapasitesinin zayıflamasıyla doğrudan ilişkilidir. Bu durum, mahkûmların kontrol edilmesini zorlaştırarak kaçış girişimleri veya iç çatışmaların artmasına neden olabilmektedir. Cezaevi isyanları ise, genellikle personel yetersizliği ve iletişim eksikliği gibi faktörlerle tetiklenmekte, toplumda infaz kurumlarına yönelik güven kaybına yol açmaktadır. Ayrıca, medyaya yansıyan bu tür olaylar, toplumsal damgalamayı pekiştirerek mesleğin prestij kaybına uğramasına yol açmaktadır (Finney vd. 2013).

Literatürde infaz koruma memurlarının mesleki tatminini etkileyen faktörlere ilişkin tutarsız sonuçlar dikkat çekmektedir. Örneğin, Griffin vd. (2014), demokratik liderliğin tatmini artırdığını savunurken, Herzog vd. (2020) otoriter liderliğin yüksek disiplin gerektiren cezaevi ortamlarında daha etkili olduğunu iddia etmiştir. Bu tutarsızlıkların, örneklem gruplarının kültürel ve kurumsal farklılıklarından kaynaklandığı düşünülmektedir (Wang, 2021).

İnfaz koruma memurlarının mesleki tatmini üzerine yapılan çalışmalar, önemli metodolojik ve kapsamsal eksiklikler barındırmaktadır. Ayrıca, kültürel bağlamın etkisini karşılaştırmalı olarak inceleyen araştırmaların sayısının yetersizliği, evrensel teorilerin geliştirilmesini sınırlandırmaktadır. Son olarak, kadın infaz memurlarının deneyimlerine odaklanan çalışmaların yok denecek kadar az olması, literatürde cinsiyet temelli bir boşluk yaratmaktadır (Merçil& Ergin, 2021).

Bu derleme çalışması, infaz koruma memurlarının mesleki tatminini etkileyen faktörleri teorik, örgütsel, bireysel ve kültürel boyutlarıyla ele alarak mevcut literatürü sistematik bir şekilde sentezlemiştir. “Yapılan incelemeler, mesleki tatminsizliğin temel nedenleri arasında iş güvenliği eksikliği, aşırı kalabalık cezaevleri, yetersiz psikolojik destek mekanizmaları ve kurumsal kaynak yetersizlikleri gibi örgütsel faktörlerin öne çıktığını göstermiştir (Lambert vd., 2019).” Bu bulgu, ceza infaz kurumlarının yapısal sorunlarının doğrudan çalışan psikolojisi ve motivasyonu üzerinde belirleyici olduğunu; dolayısıyla kurumsal düzeyde alınacak önlemlerin, yalnızca fiziksel donanım iyileştirmeleriyle sınırlı kalmayıp, kapsamlı bir insan kaynağı stratejisi gerektirdiğini vurgulamaktadır. “Bireysel düzeyde ise yaş, kıdem ve kişilik özelliklerinin tatmin üzerinde moderatör bir rol oynadığı, sosyal destek ve toplumsal algının ise mesleğe bağlılığı şekillendirdiği tespit edilmiştir (Wang, 2021).” Bu tespit, memurların iş deneyimlerinin ve kişisel profillerinin, aynı örgütsel koşullar altında farklı düzeyde tatmin algılamalarına yol açabileceğini göstermektedir; bu da müdahale programlarının tek tip değil, bireysel ihtiyaçları gözeten dinamik bir yapı üzerine kurulması gerektiğini ortaya koymaktadır. Kültürel ve bölgesel farklılıklara dair bulgular arasında, “Türkiye’deki merkeziyetçi sistemin personel rotasyonlarına yol açması, İskandinav ülkelerindeki rehabilitasyon odaklı politikaların ise iş doyumunu artırması gibi karşıtlıklar dikkat çekicidir.” Bu karşıtlıklar, ceza infaz kurumlarının yönetim felsefelerinin ve toplumsal devlet anlayışlarının, memurların çalışma koşullarını ve dolayısıyla tatmin düzeylerini nasıl biçimlendirdiğini somut olarak ortaya koymaktadır. Sonuç olarak, mesleki tatminin çok boyutlu bir fenomen olduğu ve ancak bütüncül politikalarla iyileştirilebileceği ortaya konmuştur; bu da hem ulusal hem de uluslararası uygulayıcıların, stratejik planlama süreçlerinde çok katmanlı yaklaşımları göz önünde bulundurmaları gerekliliğini vurgulamaktadır.

Mevcut literatürdeki boşluklar dikkate alındığında, gelecek araştırmaların belirli odak alanlarına yönelmesi önerilmektedir. “İlk olarak, pandemi sonrası dönemde artan iş yükü ve sağlık risklerinin mesleki tatmin üzerindeki uzun vadeli etkilerinin incelenmesi kritik önem taşımaktadır.” Bu vurgu, olağanüstü koşulların infaz koruma memurları üzerindeki kalıcı psikolojik ve fizyolojik etkilerinin henüz tam olarak anlaşılmadığını ve bu alanda yapılacak uzunlamasına çalışmalara acil ihtiyaç bulunduğunu işaret etmektedir (Kahyaoglu vd., 2021). “İkinci olarak, dijitalleşme ve yapay zekâ destekli gözetim sistemleri gibi teknolojik dönüşümlerin infaz memurlarının iş tatmini ve stres düzeylerine etkisi henüz yeterince araştırılmamıştır.” Bu öneri, teknolojik yeniliklerin yalnızca kurum güvenliğini değil, aynı zamanda çalışanın iş rolünü ve tatmin algısını da yeniden şekillendirdiği gerçeğine işaret eder; bu nedenle insan-makine etkileşimi odağını taşıyan disiplinlerarası araştırmalar önem kazanacaktır. Ayrıca, farklı ülkelerdeki ceza infaz sistemlerinin karşılaştırmalı analizlerini içeren çok kültürlü çalışmalar, kültürel normların mesleki tatmin dinamiklerini nasıl şekillendirdiğini derinlemesine anlamak için gereklidir. Bu hem yerel uygulamalara özgü hem de evrensel stratejilerin geliştirilmesine olanak tanıyacak zengin bir kavramsal çerçeve sunar. “Nitel metodolojilere dayalı uzunlamasına araştırmalar, kurumsal politikaların zaman içindeki etkilerini değerlendirmede önemli bir boşluğu doldurabilir.” Uzman görüşleri, odak grup çalışmaları ve vak’a incelemeleri gibi yöntemler, sayısal verilerin ötesinde anlam katmanlarını ortaya çıkararak politika yapımcıların daha esnek ve uyarlanabilir müdahaleler kurgulamasını sağlayacaktır (Creswell, 2017). Son olarak, psikolojik dayanıklılık eğitimleri ve esnek çalışma modelleri gibi müdahale programlarının etkililiğinin deneysel yöntemlerle test edilmesi, politika yapımcılar için kanıt dayalı rehberler sunacaktır; çift kollu randomize kontrollü çalışmalar bu alandaki müdahalelerin doğrudan sonuçlarını ölçme imkânı tanıyacaktır (Elagöz & Çenesiz, 2020).

Gelecek araştırmalar için öncelikle, pandemi sonrası dönemde infaz kurumlarında artan sağlık risklerinin ve dijital gözetim teknolojilerinin görevlilerin iş memnuniyeti ve stres düzeyleri üzerindeki uzun dönemli etkilerinin incelenmesi önerilmektedir. Ayrıca, yapay zekâ destekli izleme sistemleri ve siber güvenlik altyapılarının mesleki rollerde yarattığı dönüşümlerin iş doyumuna yansımaları henüz yeterince aydınlatılmamıştır. Çok kültürlü karşılaştırmalı çalışmalar, farklı ceza infaz modellerinin ve toplumsal normların mesleki tatmin dinamiklerini nasıl farklılaştırdığını daha iyi ortaya koyabilir. Nitel ve uzunlamasına tasarımı araştırmalar, kesitsel çalışmaların ötesine geçerek politika değişikliklerinin ve müdahale programlarının zaman içindeki etkilerini detaylandırabilir. Son olarak, kadın infaz koruma memurlarının deneyimlerine odaklanan özgün çalışmalar ve deneysel yaklaşımla geliştirilecek stres yönetimi, esnek vardiya ve psikolojik dayanıklılık eğitimlerinin etkililiği hem literatürdeki cinsiyet boşluğunu kapatacak hem de uygulamaya yönelik kanıt temelli rehberler sunacaktır.

Tablo 2. İnfaz Koruma Memurlarının Mesleki Tatminini Artırmaya Yönelik Düzenlemeler

Kategori	Düzenleme / Müdahale Alanı	Beklenen Etkiler	Kaynaklar
Örgütsel Düzenlemeler	- Psikolojik destek programları - Düzenli psikolojik danışmanlık hizmetleri - Eğitim reformları (iletişim becerileri, kriz yönetimi, etik liderlik)	- Stres ve travmatik deneyimlerle başa çıkma kolaylaşır - Tükenmişlik düzeyi azalır - Özgüven ve iş doyumunu artırır - Mesleki kimlik güçlenir, kurum içi iletişim kalitesi iyileşir	Griffin vd., 2014

Politik Değişiklikler	- Personel sayısının artırılması - Çalışma saatlerinin insani standartlara çekilmesi - Ücret iyileştirmeleri	- İş yükü dengelenir, disiplin ihlalleri azalır - İşten ayrılma oranı düşer - Mesleğin toplumsal statüsü yükselir - Ekonomik kaygılar azalır, motivasyon korunur	Finney vd., 2013
Bireysel Başa Çıkma Mekanizmaları	- Stres yönetimi ve duygusal düzenleme eğitimleri - Mindfulness tabanlı programlar - Nefes egzersizleri ve zaman yönetimi seminerleri	- Psikolojik dayanıklılık artar - Kaynakların korunması sayesinde stresle başa çıkma kolaylaşır - İş-yaşam dengesi sağlanır - Tükenmişlik sendromu önlenir	Hobfoll, 1989; Maslach & Leiter, 1997

Ek Bilgiler/Yazar Beyanları

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı	Çalışma, etik kurul onayı gerektirmemektedir.
Çıkar Çatışması	Yazar(lar) açısından ya da üçüncü taraflar açısından çalışmadan kaynaklı çıkar çatışması bulunmamaktadır.
Teşekkür veya Destek Beyanı	Bu araştırmayı desteklemek için dış fon kullanılmamıştır.
Yazar Katkıları	Yazar 1'in makaleye katkısı %100'dür.

Kaynakça

- Akdeniz, G., Elveriş, İ., & Alpan, A. (2019). Görünen Ceza, Görünmeyen İnfaz: Türkiye'de Ceza ve İnfaz Politikaları Işığında Hükme Riayet. *İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 6(1), 5-38.
- Armstrong, G. S., & Griffin, M. L. (2004). Does the job matter? Comparing correlates of stress among treatment and correctional staff in prisons. *Journal of Criminal Justice*, 32(6), 577-592. <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2004.08.007>
- Atalay, Y. G. Y. (2015). *Kilidin bir tarafında biz varız, ardında hükümlüler: İnfaz ve koruma memurlarının mesleki deneyimleri ve toplumsal ilişkilenme pratikleri* [Doktora Tezi]. Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage Publications.
- Erwin, E. J., Brotherson, M. J., & Summers, J. A. (2011). Understanding qualitative metasynthesis: Issues and opportunities in early childhood intervention research. *Journal of Early Intervention*, 33(3), 186-200. <https://doi.org/10.1177/1053815111425493>
- Elagoz, F. Ö., & Çenesiz, G. Z. (2020). Ceza infaz koruma personelinin yaşadığı psiko-sosyal sıkıntılar ve çözüme yönelik psiko-eğitim önerileri. *Cumhuriyet Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 44(1), 101-120.
- Finney, C., Stergiopoulos, E., Hensel, J., Bonato, S., & Dewa, C. S. (2013). Organizational stressors associated with job stress and burnout in correctional officers: a systematic review. *BMC Public Health*, 13, 1-13. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-13-82>
- Griffin, M. L., Hogan, N. L., & Lambert, E. G. (2013). Career stage theory and turnover intent among correctional officers. *Criminal Justice and Behavior*, 41(1), 4-19. <https://doi.org/10.1177/0093854813503638>
- Griffin, M. L., Hogan, N. L., & Lambert, E. G. (2014). *Criminal Justice Review*, 42(4), 295-308.
- Griffin, M. L., Hogan, N. L., & Lambert, E. G. (2012). Doing "people work" in the prison setting: An examination of the job characteristics model and correctional staff burnout. *Criminal Justice and Behavior*, 39(9), 1131-1147.
- Hantrais, L. (2020). *International comparative research: Theory, methods and practice* (2nd ed.). Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1177/0093854812442358>
- Herzberg, F.I. (1966). *Work and the nature of man*. World.

- Herzog-Evans, M., Ricciardelli, R., & Thomas, J. (2023). Leadership in Canadian and French high security prisons expectations and perceptions. *European Journal of Probation, 15*(3), 189-217. <https://doi.org/10.1177/20662203231212600>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist, 44*(3), 513.
- İlgün, E. (2010). *İnfaz koruma memurlarının iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. Konya Selçuk Üniversitesi.
- İlgün, E., & Izgar, H. (2016). İnfaz koruma memurlarının iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri üzerinde bir araştırma. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi, 9*(1), 101-114.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits-self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability-with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 86*(1), 80.
- Kahyaoglu, M., Meriçbey, T., & Büyükbeşe, T. (2021). Covid 19 korkusunun infaz koruma memurlarının çalışma performansına etkisinde iş stresinin aracılık rolü. *Türk & İslam Dünyası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 8*(31), 31-45.
- Kara, E. (2019). İnfaz koruma memurlarının manevi destek ihtiyaç ve kaynaklarının belirlenmesi üzerine nitel bir uygulama. *Eskiyeşi, 39*, 419-444.
- Kayra, M. ve Dikmen, AA (2017). Cezaevlerindeki infaz koruma memnuniyeti ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 7*(13), 524-551.
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., Barton, S. M., & Elechi, O. O. (2009). The impact of job stress, job involvement, job satisfaction, and organizational commitment on correctional staff support for rehabilitation and punishment. *Criminal Justice Studies, 22*(2), 109-122.
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., Dial, K. C., Altheimer, I., & Barton-Bellessa, S. M. (2012). Examining the effects of stressors on organizational citizenship behaviors among private correctional staff: A preliminary study. *Security Journal, 25*, 152-172. <https://doi.org/10.1057/sj.2011.16>
- Lambert, E. G., Qureshi, H., Klahm, C., Smith, B., & Frank, J. (2017). The effects of perceptions of organizational structure on job involvement, job satisfaction, and organizational commitment among Indian police officers. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology, 61*(16), 1892-1911.
- Lambert, E. G., Keena, L. D., Haynes, S. H., May, D., Ricciardelli, R., & Leone, M. (2019). Testing a path model of organizational justice and correctional staff job stress among Southern correctional staff. *Criminal Justice and Behavior, 46*(10), 1367-1384.
- Lambert, E. G., Keena, L. D., Leone, M. C., May, D., & Haynes, S. H. (2020). The effects of distributive and procedural justice on job satisfaction and organizational commitment of correctional staff. *The Social Science Journal, 57*(4), 405-416. <https://doi.org/10.1016/j.soscij.2019.02.002>
- Lambert, E. G., Berthelot, E., Morrow, W., Block, L., & Hogan, N. (2021). Exploring the effects of organizational structure variables on the organizational justice perceptions of correctional staff. *The Prison Journal, 101*(5), 553-574. <https://doi.org/10.1177/00328855211048173>
- Merçil, İ., & Ergin, S. D. (2021). Kadın infaz koruma memurları. *Atlas Journal, 7*(37), 1355-1369.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior, 2*(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout*. Jossey-Bass.
- Özdemir, Ö. Ü. İ. (2023). İnfaz koruma memurlarının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerine bir meta-analiz çalışması. İçinde *Sosyal Bilimlerde Toplumsal Sorunlara Bakış: Uygulamalı Çalışmalar*, B. Öçal (Ed.), (s. 149-168). Efe Akademi.
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., ... & Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ, 372*. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist, 55*(1), 68. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research, 104*, 333-339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- Türker, N., & Öztürk, İ. (2016). İnfaz koruma memurlarının iş doyum ve örgütsel bağlılıkları: Batı Karadeniz bölümü örneği. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2*, 56-78.
- Wang, B. (2021). *Attitudes of Guangzhou Public toward Criminal Retrial: Predictors and process from the relationism theory* [Master Thesis]. University of Macau.