

İNFAZ VE KORUMA MEMURLARINA YÖNELİK HAZIRLANAN ÇALIŞAN DESTEK(KİŞİLERARASI İLETİŞİMİ GELİŞTİRME VE PROBLEM ÇÖZME BECERİLERİNİ ARTIRMA)PROGRAMININ ETKİLİLİĞİNİN İNCELENMESİ

Özet: Bursa Yenişehir Kadın Kapalı Ceza İnfaz Kurumu, Balıkesir L Tipi Kapalı Ceza İnfaz Kurumu, Burhaniye T Tipi Kapalı Ceza İnfaz Kurumu'nda görev yapan infaz ve koruma memurlarıyla (İKM) yapılmış olan bu çalışmanın amacı; infaz ve koruma memurlarının kurumda yaşadıkları çatışmalar karşısında problem çözme, kişilerarası iletişim becerilerinin geliştirilmesi ve bu amaca yönelik olarak yapılandırılacak bir grup çalışmasının etkisinin incelenmesidir. Araştırmada kullanılan ölçekler, İşe Bağlı Gerginlik Ölçeği (İBGÖ), Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ), Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ)'dir. Ölçümler grup çalışmasından önce katılımcılara uygulanan envanterlerin verilerinin, çalışma sonrasında uygulananlarla kıyaslanması şeklinde gerçekleştirilmiştir (ön-test, son-test verileri). Araştırma sonucunda İşe Bağlı Gerginlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği verileri anlamlı bir değişim gösterirken, İş Doyumu Ölçeğinde beklenenin aksine bir anlamlılık görülemediği görülmüştür.

Abstract:

1.GİRİŞ

Ceza infaz kurumları toplum hayatının kaçınılmaz bir parçası olup, aynı zamanda bireyleri topluma kazandırıcı bir rol üstlenmektedir. Bu kurumların sağlıklı işleyişi, hem hükümlü ve tutukluların hem de ceza infaz kurumu çalışanlarının iyilik hallerini doğrudan etkilemektedir. Bu durumda infaz kurumu çalışanlarının psikolojik durumlarının olumluluğu hem çalıştıkları kurumun işleyişi hem de muhattab oldukları hükümlü kişilerin topluma kazandırılması açısından oldukça önemlidir. Bu psikolojik iyilik çeşitli koşullara bağlıdır ve bu koşullardan bazıları., iş yükünün ağırlığına – hem psikolojik hem de bedensel açıdan- bağlı tükenmişlik, iş doyumunu, çatışma çözme ve iletişim becerileri, strestir.

Bireyin yaptığı iş hakkında kendini nasıl hissettiği şeklinde açıklanabilecek olan iş doyumunu alanında iki önemli perspektif vardır, ilki insancıl perspektif, ikincisi faydacıl perspektiftir. İnsancıl perspektif insanların eşit ve saygın şekilde davranılmayı hak etmesidir. Faydacıl perspektif ise iş doyumunun işe devamlılık, performansta yükselme, örgütsel bağlılık gibi davranışsal alanlarda olumlu etkisinin olabileceğidir. İş doyumunu bu iyi yaklaşımların bir yansımasıdır. İş doyumunu çalışan davranışını olumlu yönde etkiler ve örgütsel işleyişle de pozitif yönde bağlıdır. İş tanımı indeksine göre(QDI) iş doyumunu etkileyen en önemli 5 etken; maaş, terfi, çalışma arkadaşları, süpervizörler ve işin kendisidir. (Yang, Brown, & Moon, 2011)Ceza infaz kurumlarının tamamen fonksiyonel olabilmesi infaz koruma memurlarının kuruma adanmışlıklarına bağlıdır. (Law & Guo, 2016)

Bahsedilen adanmışlık hissi kurumun çalışanlarına sağladığı doyuma bağlı görülebilir. Günümüzde neredeyse her meslek grubu çalışanlarında görülmektedir. Maslach, Jackson ve Leiter (1996) tükenmişliği işi insanlarla çalışmak olanlar için komplike bir sendrom olarak tanımlamışlardır. Bu sendrom; kişiliğini kaybetme hissi gelişimi, kişisel başarısızlık algısı ve yüksek duygusal tükenme olarak 3 bölümden oluşur. Maslach'a göre çalışanlar iş heveslerini ve sorumlu oldukları insanlara olan ilgilerini yitirdikçe benlik yitimi ortaya çıkmaya başlar. Tükenmişliğin ikinci etabı yetersizlik ve başarısızlık hissiyle gelen kişisel kazanımlarda azalmadır. Son olarak ise çalışanların iş alanında aşırı gerilim yaşadıkları duygusal tükenmişlik etabı gelir, ancak iş doyumunun bağlı olduğu değişkenler de mevcuttur; örneğin

Morgan, Van Haveren ve Pearson (2002), yaşça büyük ve eğitilmiş olup iş sorumlulukları daha zahmetli olan infaz ve koruma memurlarının daha fazla duygusal tükenmişlik, benlik kaybı ve

azaltılmış kişilik kazanımları rapor ettikleri bulgusuna varmışlardır. Çalışma süreleri ve kendi içlerindeki bu çatışmaların dışında infaz koruma memurlarının farklı meslek gruplarıyla kıyaslandığı çalışmalar da literatürde yer almaktadır. Toplum düzeni adına görev alan bir diğer meslek grubu da polislerdir ancak yapılan araştırmalar infaz ve koruma memurlarının, sıklıkla düşük iş doyumu rapor ettikleri, polis memurlarından daha fazla tükenmişlik belirtileri olduğu, ve genel nüfustan daha fazla tükenme eğiliminde oldukları saptanmıştır. (akt. Law veGuo, 2016)Tayvan'da infaz ve koruma memurlarıyla yapılan bir araştırma sonucunda, örgütsel bağlılığın personel değişimini azaltmada ve memurların işe devam etme motivasyonlarını güçlendirmede en önemli faktör olduğu kanısına varılmıştır.

İş doyumunun düşük olması sebebiyle orataya çıkan tükenmişlik kişiyi mesleki hayatında çatışmalara sürüklemesi ön görülmektedir. Bu sebeple olumlu veya olumsuz olması önemsizdir, bireyi kısıtlayan bu çatışmaların ,hangi yollarla çözüldüğü önemlidir. Problemlerin büyümemesi veya yeni problemlerin ortaya çıkmaması için çatışmanın yapıcı bir şekilde çözülmesi gerekir. Bu, kurumun amacına hizmet edebilmesi için önde gelen gerekliliklerden biridir (McFarland, 1992). Bireyleri umutsuzluğa sürükleyen ve yıkıcı duygular doğuran bu çatışmalara çözüm üretebilme becerisi öğrenilen bir beceridir. Kişiler arasında yaşanan çatışmalarda, yıkıcı çatışma çözme yöntemlerini değiştirerek, olumlu ve yapıcı çatışma biçimlerini öğretmek için birçok eğitim programı kullanılmaktadır (Gordon, 1996; Johnson ve Johnson, 1996; Korkut, 2004; McFarland, 1992). Bu eğitimler, arabuluculuk eğitimi, müzakere, barış eğitimi, olumlu çatışma çözme, çatışmalarda iletişim, kişilerarası ilişkiler eğitimleri gibi başlıklar altında uygulanmaktadır. Bu programların temel amacı ise öğrenilen beceriler ile kişilerarası çatışmaları azaltılmasıdır.

Bu becerilerin geliştirilmesi kurulan iletişimin olumluluğu açısından oldukça önemlidir, insanlar birbirlerini anlamak için iletişime gereksinim duyarlar. Olumlu iletişim kurulmaması daha başlangıçta ilişkilerin yara almasına, kesilmesine veya tamamen ortadan kalkmasına sebep olabilmektedir. Risk altında bulunan kişilerle çalışan meslek gruplarının özellikle polis ve infaz koruma memurlarının ise iletişim becerilerine sahip olması önemli bir zorunluluktur.Bu eğitimlerin içeriğinde, iletişim becerileri temel olarak kullanılmaktadır. İletişim becerilerindeki hatalar kişilerarası çatışmaların başlamasında etkili olduğu için çatışma çözümede iletişim becerileri öne çıkmaktadır (Dökmen, 1998; Korkut, 2004). Dökmen (1998), bireylere, iletişim sırasında yaptıkları hatalar gösterildiğinde ve daha iyi iletişim kurabilme yöntemleri öğretildiğinde iletişim çatışmalarına girme olasılıklarının azalacağını belirtmektedir. Ceza infaz kurumlarında hükümlü, tutuklu ve infaz ve koruma memurları arasında ilişki ve iletişim sorunları yaşanmakta, karşılıklı olumsuz algılar ve meydan okumalar gerçekleşmektedir.(aktaran) İki grubun problem çözme becerileri farklılık göstermektedir.(Bigda-Peyton, 1988)Holt, mahkumların psikolojik sorunları ve fiziksel zarar vermeleri nedeniyle infaz ve koruma memurlarının krize müdahale ve kişilerarası iletişim becerilerine olan ihtiyacı vurgulamaktadır. Bu becerilerin en çok ihtiyaç duyulduğu alansa, bulunduğu ortam sebebiyle rol model eksikliği yaşanan, çocuklarla olan iletişim alanlarıdır. Hükümlü çocuklarla çalışan ya da bulunduğu kurumun koşulları sebebiyle çocuklarla iletişim halinde olan infaz koruma memurlarının iletişim becerileri topluma kazandırılacak bu bireylerin gelişimi için çok önemlidir. Bu iletişim sırasında kazaların olmaması, iletişim kanallarının tıkanmaması, hepsinden önemlisi de, çocuğun anlaşıldığını, değerli olduğunu

hissetmesi ve özsaygısının gelişmesi için yetişkinin çocukla iletişim konusunda bazı bilgi ve beceri sahibi olmasına gereksinim duyulur (Voltan-Acar, 2004).

Ülkemizde çocuk suçluluğu ile ilgili birçok çalışma bulunmasına rağmen (Aktuğ, 2008; Beğer, 2008; Bogenç, 2002; Eke, Ögel ve Taner, 2007; Güleç, Yenilmez, Günay ve Seber, 2002; Kaner, 1993; Kırımsoy, 2003; Ögel, 2003\2007; TBMM, 2007; Yörükoğlu, Sonuvar, Gökler ve Oy, 1988) infaz ve koruma memurlarına yönelik çok az araştırmaya rastlanmıştır (Aktaş, 2009; Durak, 2007; İnceoğlu, 2008; Özbulut, 2005).

Yurtdışında ise infaz koruma memurlarına iletişim becerileri eğitimleri uygulandığı ve bu eğitimlerin tutuklu hükümlülerle yaşanan çatışmaların azaltılmasında etkili olduğu belirlenmiştir (Fox, 1972; Megathlin 1969). Hayes, Shaw, Lever-Green, Parker ve diğerleri (2008) tarafından yapılan deneysel bir çalışmada ise uygulanan eğitim programında temel olarak kişilerarası ilişkilerin ve tutumların olumlu değişikliği hedef alınmıştır.

Yakın tarihli grevler ve yüksek istifa oranları infaz koruma memurlarının hoşnutsuzluğunun, çatışma merkezli perspektiflerle uyumlu bir bulgu olduğunu kanıtlamaktadır (Toch & Klofas). Özellikle ceza adaleti sisteminde mesleki stres, ceza infaz kurumu çalışanları için bir sorun olarak görülmektedir. İnfaz ve koruma memurları tarafından periyodik iş yüklemesi, terfilerin ele alınması ve denetçilerle ve mahkumlarla çatışma yaşamak en stresli durumlar olarak bildirilmiştir. İnfaz koruma memurları stresli durumların çoğunda kendilerine sunulan çok fazla başa çıkma seçeneği bulunmadığını ve bu durumları kontrol güçlerinin çok az olduğunu veya hiç olmadığını belirtmişlerdir. İnfaz koruma memurlarına sunulan durumların çoğunun yapıcı bir başa çıkma tepkisi vermemesi noktasında, işte kalan memurların stresli durumlarla başa çıkabilmek için bilişsel başa çıkma süreçleri geliştirdikleri hipotezi ileri sürülmüştür. Ayrıca ceza memurları iş stresini inkar eder ve sonuçta çaresizlik ve yabancılaşma duyguları yaşarlar. Ceza adaleti sisteminde çalışan personellerin zor durumlarla karşı karşıya kalma potansiyelleri vardır ve bu durumlarda azami düzeyde etkili olabilmek için baş etme becerileri kazanmalıdırlar.(Veneziano)

İşle ilgili tutumlardaki bu gibi dramatik gerilemeleri gözden geçiren bir araştırma ekibi, kişisel olarak ilgilenilen, öğrenme ve geliştirme için fırsatlar sunan, bir çalışma hissi veren, başarı ve benlik saygısı hissi, sorumluluk, bağımsızlık ve katılım fırsatlarını sunan görevler için çoğu kişinin yüksek çalışma arzusu gösterdiği konusunda fikir birliği olduğu sonucuna varmışlardır. Bu bilgiler ve yukarıda verilen araştırmalar ışığında; infaz ve koruma memurlarının kurumda yaşadıkları çatışmalar karşısında problem çözme becerilerinin ve kişilerarası iletişim becerilerinin geliştirilmesinde benzer bir eğitim programının etkili olacağı düşünülmüştür. Bu çalışmada; iletişim becerileri ve problem çözme becerileri ile ilgili bir psikoeğitim programı uygulanmıştır. Çocuklarla çalışan infaz ve koruma memurlarına yönelik hazırlanan Kişilerarası İletişimi Geliştirme Ve Problem Çözme Becerilerini Artırma Programı ile infaz ve koruma memurlarının kurumda yaşayabilecekleri çatışmalarla baş edebilmelerine ve çatışma eğilimlerinin azaltılmasına yardımcı olunması amaçlanmıştır.

2. YÖNTEM

2.1. Örneklem

Bu çalışmanın evreni Bursa Yenişehir Kadın Kapalı Ceza İnfaz Kurumu, Balıkesir L Tipi Kapalı Ceza İnfaz Kurumu, Burhaniye T Tipi Kapalı Ceza İnfaz Kurumu'nda görev yapan infaz ve koruma memurlarıdır (İKM).

Katılımcılar basit rastgele örnekleme yöntemi ile bu kurumlarda görev yapan infaz ve koruma memurları arasında seçilmiştir.

Grup çalışmasının infaz ve koruma memurlarının kişilerarası iletişimi ve problem çözme becerilerini etkileyip etkilemediğini ölçmek amacıyla 10 hafta devam eden yardım sürecinin başında ve sonunda, veri toplama araçlarında ki ölçekler uygulanmıştır. Grup çalışması kurum koşulları, güvenliğin ön planda olması ve çalışmaların işleyişi aksatmayacak şekilde yürütülmesinin gerekliliği, infaz ve koruma memurlarının yoğun iş temposu ve memur sayısının azlığı dikkate alınarak, işleyişte sorun yaşanmaması için ayda bir kez, bir buçuk saat olarak gerçekleştirilmiştir.

2.2. Veri Toplama Araçları

2.2.1. Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ)

Ölçek, Ergin (1992) tarafından Türkçe 'ye uyarlanmış olup, Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ) 22 ifadeden oluşmaktadır. İfadeler, Duygusal Tükenme (DT), Duyarsızlaşma (D) ve Kişisel Başarıda Düşme (KB) olmak üzere 3 boyutu kapsamaktadır. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin kullanılması, tükenmişlik araştırmalarında sık kullanılması ve yüksek güvenilirliği olması nedeniyle tercih edilmiştir. Ölçeğin, Cronbachalpha değerinin Duygusal Tükenme Boyutunun 0.90, Duyarsızlaşma boyutunun 0.79, Kişisel Başarıda Düşme boyutunun 0.71 olduğu belirtilmektedir. MTÖ, 7'li yanıt aralığından oluşan likert türü bir ölçektir, ancak Türkçe 'ye uyarlanırken 5'li yanıt aralığına indirilmiştir. Türkçe 'ye uyarlanmış ölçekte 22 ifade bulunmaktadır. Tükenmişliği belirlenmesi düşünülen bireylerden, her bir ifadeyi 1." Hiçbir zaman", 2. "Nadiren", 3." Bazen", 4." Çoğu Zaman", 5." Her Zaman" seçenekleri yönünden değerlendirerek birini işaretlemeleri istenmektedir. Kişisel başarıda azalma alt boyutu tersine puanlanmaktadır. Ölçeğin her üç boyutu ayrı olarak değerlendirilmektedir. Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma boyutlarından alınan puanların yüksek, Kişisel Başarıda Düşme boyutundan alınan puanların düşük olması Tükenmişlik durumunun yüksek olduğunu göstermektedir. (Güven, 2013).

2.2.2. Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ)

Weiss, Dawis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilmiş olan ve Baycan tarafından (1985) Türkçeye uyarlanan MİDÖ 20 maddeden oluşan beşli Likert tipi bir ölçektir. Her bir soru içinde, kişinin işinden duyduğu hoşnutluk derecesini tanımlayan "Hiç Memnun Değilim" den, "Çok Memnunum" a kadar beş seçenek bulunmaktadır. Ölçekten iç kaynaklı (intrinsic) doyumunu (1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 19, 20), dış kaynaklı (extrinsic) doyumunu (5, 6, 12, 13, 14, 16, 17, 18) ve genel doyumunu (tüm maddeler) ölçen puanlar elde edilmektedir. Genel doyum puanı 20 maddeden elde edilen puanların toplamının 20'ye, içsel doyum puanı içsel

faktörleri oluşturan maddelerden elde edilen puanların toplamının 12'ye, dışsal doyum puanı dışsal faktörleri oluşturan maddelerden elde edilen puanların toplamının 8'e bölünmesi ile elde edilmektedir. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 100, en düşük puan 20 olup, orta noktaya düşen 60 ise nötr doyumunu ifade etmektedir. Puanların 20'ye yaklaşması doyum düzeyinin düştüğünü, 100'e yaklaşması ise yükseldiğini göstermektedir. (Gündüz, Çapri , & Gökçakan, 2013).

2.2.3. İşe Bağlı Gerginlik Ölçeği (İBGÖ)

Araştırmaya katılanların işe bağlı gerginlik düzeylerini belirlemek için 1991 yılında Revicki ve arkadaşları tarafından geliştirilmiş olan ve Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirliği Aslan ve arkadaşları (1996) tarafından yapılan 17 maddelik işe bağlı gerginlik ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte yer alan ifadeler için 1= Bana hiç uygun değil, 2=Kısmen bana uygun, 3=Bana uygun, 4=Büyük ölçüde bana uygun, 5=Tamamıyla bana uygun şeklinde puanlama istenmiştir. Ölçekte yer alan 2, 4, 8, 9, ve 11. ifadeler ters yönde puanlanmaktadır. Ölçekten en az 17, en fazla 85 puan alınabilmektedir. "İşimle ilgili olaylar eve gittiğimde bile aklımdan çıkmıyor", "İşimde eskisine göre daha gerginim" ölçekteki ifadelerdir. Bununla birlikte "işe ilk girdiğimde beklentilerim gerçekleşiyor" ifadesi ters puanlanan ifadelerdir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlikleri Cronbach alfa (α) iç tutarlık analizi ile hesaplanmıştır. Buna göre işe bağlı gerginlik ölçeğinin α katsayısı ,77'dir Türkiye'de Arıkan ve Karabulut (2004) tarafından yapılan çalışmada ölçeğin güvenilirlik katsayısı 72 olarak belirlenmiştir (Yürür & Keser).

3. BULGULAR VE YORUM

MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ (MTÖ) İKM ANALİZ

İnfaz kurumu memurlarına (İKM) uygulanan " Kişisel Arası İletişimi Geliştirme Ve Problem Çözme Becerilerini Arttırma " adlı program öncesi ve sonrası Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ) ile toplanan ön test verileri sonucu ($n=5$) ; $max= 65,00$, $min= 55,00$, $M=60,00$ dir. Eğitim sonrası uygulanan ölçek sonuçları ise $max=57,00$, $min=53,00$, $M=54,20$ dir. Uygulanan ilk ve son testlere göre SpssWilcoxon Testi Sonuçları $p=.039$ veya $p<.05$ olduğundan eğitim öncesi ve sonrası verilerinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Betimleyici İstatistikler

	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>	<i>Min.</i>	<i>Mak.</i>
<i>MTO_TOPLAM_ON</i>	5	60,00	4,00	55,00	65,00
<i>MTO_TOPLAM_SON</i>	5	54,20	1,64	53,00	57,00

Sıralama

		<i>N</i>	<i>Ortamala Sıralama</i>	<i>Sıralama Dışı</i>
<i>MTO_TOPLAM_SON - MTO_TOPLAM_ÖN</i>	<i>Negatif Sıralama</i>	5(a)	3,00	15,00
	<i>Positif Sıralama</i>	0(b)	,00	,00
	<i>Bağılantılar</i>	0(c)		
	<i>Toplam</i>	5		

a *MTO_TOPLAM_SON* < *MTO_TOPLAM_ÖN*

b *MTO_TOPLAM_SON* > *MTO_TOPLAM_ÖN*

c *MTO_TOPLAM_SON* = *MTO_TOPLAM_ÖN*

Sınama İstatistiği

	<i>MTO_TOPLAM_SON - MTO_TOPLAM_ÖN</i>
<i>Z</i>	-2,060 (a)

Asimptotik (2-tarafli) Anlamlılık ,039

a Pozitif sıralamaya bağlı.

b Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi

İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ (İDO) İKM ANALİZ

İnfaz kurumu memurlarına (İKM) uygulanan “ Kişisel Arası İletişimi Geliştirme Ve Problem Çözme Becerilerini Arttırma ” adlı program öncesi ve sonrası İş Doyum Ölçeği ile toplanan ön test verilerin sonucu ($n=5$); $max= 53,00$, $min= 21,00$, $M= 37,00$ dir. Eğitim sonrası uygulanan ölçek sonuçlarına göre ise $max = 55,00$, $min = 31,00$, $M = 39,40$ tür. Uygulanan ilk ve son testlere göre Spss Wilcoxon Testi sonuçları $p=.893$ veya $p>.05$ olduğundan eğitim öncesi ve sonrası verilerinden anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Belirli İstatistik

	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>	<i>Min.</i>	<i>Mak.</i>

<i>MTO_TOPLAM_ÖN</i>	5	37,00	11,89	21,00	53,00
<i>MTO_TOPLAM_SON</i>	5	39,00	9,81	31,00	55,00

Sıralama

		<i>N</i>	<i>Ortamala Sıralama</i>	<i>Sıralama Dışı</i>
<i>MTO_TOPLAM_SON - MTO_TOPLAM_ÖN</i>	<i>Negatif Sıralama</i>	3(a)	2,67	8,00
	<i>Positif Sıralama</i>	2(b)	3,50	7,00
	<i>Bağlantılar</i>	0(c)		
	<i>Toplam</i>	5		

a *MTO_TOPLAM_SON < MTO_TOPLAM_ÖN*

b *MTO_TOPLAM_SON > MTO_TOPLAM_ÖN*

c *MTO_TOPLAM_SON = MTO_TOPLAM_ÖN*

Sınama İstatistiği

	<i>MTO_TOPLAM_SON - MTO_TOPLAM_ÖN</i>
<i>Z</i>	-1,1350 (a)
<i>Asimptotik (2-tarafli) Anlamlılık</i>	,0893

a Pozitif sıralamaya bağlı.

b Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi

İŞE BAĞLI GERGINLIK ÖLÇEĞİ (İBGO) İKM ANALİZ

İnfaz kurumu memurlarına (İKM) uygulanan “ Kişisel Arası İletişimi Geliştirme Ve Problem Çözme Becerilerini Arttırma ” adlı program öncesi ve sonrası İşe Bağlı Gerginlik Ölçeği ile toplanan ön test verilerin sonucu($n=5$); $max = 51,00$, $min = 37,00$, $M = 41,20$ dir. Eğitim sonrası uygulanan ölçek sonuçlarına göre ise $max = 44,00$, $min = 31,00$, $M = 36,20$ dir. Uygulanan ilk ve son testlere göre SpssWilcoxon Testi sonuçları $p=.042$ veya $p<.05$ olduğundan eğitim öncesi ve sonrası verilerinden anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Belirli İstatistik

	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>	<i>Min.</i>	<i>Mak.</i>
<i>MTO_TOPLAM_ÖN</i>	5	41,20	5,80	37,00	51,00
<i>MTO_TOPLAM_SON</i>	5	36,20	5,58	31,00	44,00

Sıralama

		<i>N</i>	<i>Ortamala Sıralama</i>	<i>Sıralama Dışı</i>
<i>MTO_TOPLAM_SON - MTO_TOPLAM_ÖN</i>	<i>Negatif Sıralama</i>	5(a)	3,00	15,00
	<i>Positif Sıralama</i>	0(b)	,00	0,00
	<i>Bağlantılar</i>	0(c)		
	<i>Toplam</i>	5		

a $MTO_TOPLAM_SON < MTO_TOPLAM_ÖN$

b $MTO_TOPLAM_SON > MTO_TOPLAM_ÖN$

c $MTO_TOPLAM_SON = MTO_TOPLAM_ÖN$

Sınama İstatistiği

	<i>MTO_TOPLAM_SON</i>
	-
	<i>MTO_TOPLAM_ÖN</i>
<i>Z</i>	-2,032 (a)

*Asimptotik (2-
tarafli)*

Anlamlılık

a Pozitif sıralamaya bağlı.

b Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi

Ölçeklerin sıralı anlamlılık değerleri tabloda verilen şekildedir;

Ölçekler	N	P
MTÖ	5	.39
İDO	5	.893
İBGO	5	.042

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Türkiye'deki infaz koruma memurlarının çalışma şartları, bu çalışma şartlarının kişiler üzerindeki psikolojik etkilerinin gözlemlendiği bu araştırmada, söz konusu etkilerin grup çalışmasıyla desteklendiğinde ne gibi sonuçlar ortaya çıkardığı incelenmiştir. Bahsedilen etkiler çalışmanın önceki bölümlerinde de açıklandığı üzere; ağır çalışma şartlarının doğurduğu tükenmişlik hissi, bu hisse bağlı olarak ortaya çıkan stres ve çatışmalar ve bu gibi durumların doğal getirisi olan iletişim becerilerinin yetersizliği sonucu iş doyumunun azalmasıdır.

Çalışmanın içeriği (EK-1) öfke yönetimiyle başlamakta olup, infaz koruma memurlarının görevleri gereği beraber çalışmak zorunda olduğu toplum kurallarına uymakta problem yaşamış veya yaşamakta olan bireylerle olumlu şekilde başa çıkma yöntemleriyle devam etmektedir. Bu becerinin memurlara öğretilmesinin en önemli amaçlarından biri işe yönelik tutumları olumlu anlamda geliştirmektir. Türker ve Öztürk (2016) çalışanların işe yönelik tutumlarının, verimliliği arttırmada en önemli etkenlerden biri olan iş doyumuyla doğru orantılı olduğunu öne sürmüşlerdir. İnfaz kurumlarında çalışan kişilerin şartlarının psikolojik açıdan yorucu olması; zamanlarının büyük bir kısmını çeşitli suçlardan ceza almış ve muhtemelen, içinde buldukları durumun doğal sonucu olarak, psikolojik sağlığı yerinde olmayan insanlarla geçiriyor olmaları, iş saatlerinden sonraki adaptasyon süreçleri iş doyumlarını olumsuz yönde etkileyebilir. Bu durumda bu işe yönelik tutumlarını olumsuz yönde etkileyecek ve geniş zaman diliminde negatif yönde seyri sabitlenmiş bir çizgi şeklinde ilerleyen işe yönelik bu tutum tükenmişlik sendromunu doğuracaktır (Tekel, 2012)

İnfaz koruma memurlarıyla yapılan grup çalışmalarında içeriklerden biri de tükenmişlik sendromunun tanımlanması ve yansımalarının çözümlenmesidir. Böylece memurların duygu durumları, karşılaştıkları problemler hakkında farkındalıklarını geliştirmek amacıyla hizmet edilebilecektir. Farkındalığı gelişen bireylerin buna bağlı olarak çözüm odaklı çalışmaların yöntemlerini ve olumlu tutum için gerekli bilgiyi kavrama yeteneklerinin geliştiği

görülmüştür (Yurdakul, 2008). Buradan yola çıkılarak grup çalışmasının diğer başlıkları farkındalık temelinde problem çözme becerilerinin gelişmesine yardımcı olacak olan; duyguları tanıma ve ifade etme, çatışma çözme becerileri ve kişilerarası iletişimde ikna olarak başlıklandırılmıştır.

Araştırma, çalışma gurubuna katılıma uygun olan, iş koşulları ve tercihleri doğrultusunda, 5 erkek infaz koruma memuruyla gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların tamamı evli yani iş dışında bir aile hayatı sürmekte olan insanlardır ve yine tamamı vardiyalı olarak çalışmaktadır. Çalışma öncesinde ortalamanın üzerinde seyreden tek ölçek tükenmişlik ölçeğidir. Bu katılımcıların tükenmişlik hislerinin yüksek seviyede olduğuna işaret eder. İş koşullarının infaz koruma memurları üzerindeki olası etkilerinin doğruluğunu kanıtlayan bu veri (M: 60.00) grup çalışmaları sonrasında ortalamanın altına düşmemiş olsa da ciddi bir pozitif anlamlılık göstermiştir (M: 54.20) ve gurup çalışmasının tükenmişlik üzerindeki olumlu etkisini kanıtlamıştır.

Bir diğer anlamlı değişken katılımcıların farkındalıkları üzerinde olumsuz etkiye sebep olabileceği öngörülen ve bu sebeple de olumlu yönde geliştirilmesi gerektiği düşünülen işe bağlı gerginlik hissidir. Bu hissi tanımlamaya yönelik olarak kullanılan ölçeğin ilk verileri ortalamaya yakın bir yerde seyrediyor olmasına karşın (M: 41.20), gurup çalışmasından sonra olumlu ilerleyiş göstermiştir (M: 36.20).

Çalışmada beklenen sonucun alınmadığı ölçek iş doyum ölçeğidir; grup çalışmaları öncesinde ortalama sonucun 37.00 olduğu ölçek çalışmadan sonra 39.40a yükselmiştir. Bu bekleme sonucun sebebi çeşitli değişkenler olabilir. Bunlardan ilk ve en önemlisi iş doyumunun çalışma kapsamına alınan alt başlıkların dışında daha birçok değişkene bağlı olmasıdır; iş çevresi, ücretler, yöneticiler, yükselme olanakları, çalışan ve yöneticilerle ilişkiler bu değişkenler arasında sayılabilir (Demirel ve Özçınar, 2009). Ölçümlere katılmamış olan bu değişkenin dışında sonuçları etkilemiş olabilecek bir diğer durum kişilerin tükenmişlik seviyelerindeki ve işe bağlı gerginlik hislerindeki düşüş olabilir. Farkındalığın artmasıyla beraber gelen rahatlama hissinin problemin çözümünün odağını kaydırıp, kabulüyle sonuçlandığı da görülmektedir (Downing, Kwong, Chan, Lam & Downing, 2010).

Çalışma sırasında infaz koruma memurlarının bağlı oldukları birimlerde gerçekleşmiş olan olaylar da araştırmanın seyrinin değişimi açısından önemli bir faktördür. Kontrolü mümkün olmayan bu örgütsel nitelikteki değişimler; çalışanın örgütte kalma isteği, grubun amaç ve değerlerine olan bağlılığı şeklinde tanımlanan örgütsel bağlılığı ve örgütsel bağlılıkla yakın ilişkisi olan iş doyumunu düzeyini etkiler (Çekmecelioğlu, 2006).

Bu çalışma daha sonra benzer örneklem kümeleri üzerine yapılacak olan çalışmalara yol göstermek açısından önemli bir kaynak oluşturuyor olmakla beraber, olası problemlerin öncesinde tespit edilmesi ve araştırmanın yapılandırılmasına da yardımcı olma rolü üstlenmektedir. Gelecek çalışmalar için katılımcıların, grupların sayıları artırılabilir. Katılımcı sayısının artırılması durumunda demografik bilgilerin araştırmanın sonucuna nasıl bir etkisi

olduğu araştırılabilir. Grup sayısının arttırılması ve kontrol gruplarıyla çalışılması durumunda grup çalışmalarının gözlemleri kurum işleyişinin oluşturduğu etkilerden arındırılabilir yada kıyaslanabilir. Farklı bölgelerde yapılacak olan eş zamanlı çalışmalar, literatür açısından ciddi zenginlik sunacak olmakla birlikte kültürlerarası kıyaslamalar için de elverişli olacaktır.

Kaynakça

- Akman Karabeyoğlu, Y., & Nalbant, A. (2011). Çocuklarla Çalışan İnfaz ve Koruma Memurlarına Yönelik Hazırlanan Kişilerarası İlişkiler Psikoeğitim Programı'nın Etkiliği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 223-250.
- Bigda-Peyton, F. (1988). Managing Conflicts in a Women's Prison: Individual Styles and Institutional Pressures . *Journal of Offender Counseling*, 44-56.
- Gündüz, B., Çapri , B., & Gökçakan, Z. (2013). Mesleki Tükenmişlik, İşle Bütünleşme ve İş Doyumu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 29-49.
- Güven, S. (2013). CERRAHİ KLİNİKLERDE ÇALIŞAN HEMŞİRELERİN MİZAH TARZLARI İLE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN SAPTANMASI. Ankara.
- Law, F. M., & Guo, G. J. (2016). Correlation of Hope and Self-Efficacy With Job Satisfaction, Job Stress, and Organizational Commitment for Correctional Officers in the Taiwan Prison System. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 1257-1277.
- Toch, H., & Klofas, J. (tarih yok). *Alienation and Desire for Job Enrichment Among Correction Officers*.
- Yang, S.-B., Brown, G. C., & Moon, B. (2011). Factors Leading to Corrections Officers' Job Satisfaction. *Public Personnel Management*, 359-369.
- Yürür, S., & Keser, A. (tarih yok). İşe Bağlı Gerginlik ile İş Tatmini İlişkisinde Duygusal Tükenmenin Aracı Rolü. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 165-194.
- Türker, N. , Öztürk, İ. (2016). İnfaz Koruma Memurlarının İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılıkları: Batı Karadeniz Bölümü Örneği. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Özel Sayı*, (2), 56-78.

Tekel, S. (2012). Cezaevlerinde Tükenmişlik Sendromu: Malatya Örneği. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(4). ISSN: 1309-8012

Yurdakul, B., (2008) Yapılandırmacı Öğrenme Yaklaşımının Sosyal-Bilişsel Bağlamda Bilgiyi Oluşturmaya Katkısı. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(20), 39-67.

Demirel, Y. Ve Özçınar, M. F. (2009). Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Tatmini Üzerine Etkisi: Farklı Sektörlere Yönelik Bir Araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(1), 129-145.

Downing, K., Kwong, T., Chan, S.W., Lam, T.F. & Downing, W.K. (2009). Problem based learning and the development of metacognition, *Higher Education*, 57, 609-621.

EK-1

PROGRAM İÇERİĞİ

Kasım 2016 Tanışma

Amaç: Özgürüm projesi ile ilgili genel bilgi edinmek; katılımcıların birbirleriyle ve proje ekibiyle kurması beklenen güven ilişkisinin temelini sağlamak

Oturumun İçeriği:

- Isınma çalışmaları; duyuşsal ve bedensel açıdan kendini tanıma, iletişim kurma ve giderek daha çok kişili iletişim ve etkileşime geçme, grup dinamiğini oluşturmayı sağlar.
- İlk defa çalışmaya başlayan veya bir araya gelen kişilerin ilk aşamada karşılıklı bir takım ilişkilere girmelerini veya tanışma uygulamalarıyla karşılaşmalarını, çekingenliklerini atmalarını ve grubu tanımalarını sağlar.
- Kişinin ortama, çalışma grubuna ve sonraki konularla kuracağı ilişkiye alışması için yapılan çalışmalardır.
- Güven çalışmaları grubun kendisine ve bireysel olarak üyelerine güveni artırmak için yapılır.

Aralık 2016 Öfke Yönetimi

Amaç: Öfkenin doğası ve kontrolü ile ilgili genel bilgi edinmek; öfke duygusu ile ilgili bakış açıları konusunda değişim sağlamak

Oturumun İçeriği:

- Öfkemizi tanırsak ifadesi üzerinde kontrol kazanabiliriz.
- Öfkenin ifadesinde kontrol kazanmak öğrenilebilir bir takım tekniklere dayanır.

Ocak 2017 Zor İnsanlarla Başa Çıkma

Amaç:Zor insanların özellikleri hakkında bilgi vermek; zor insanlarla başa çıkma becerileri kazandırmak

Oturum İçeriği:

- Zor insan tanımı kişiden kişiye farklılık gösterir.
- Zor olan insanlarla başa çıkma becerileri kazanılabilir becerilerdir.
- Önemli olan başkasının davranışını değiştirmek değil kendi bakış açımı değiştirmektir.

Şubat 2017 Tükenmişlik Sendromu

Amaç:Tükenmişlik sendromu hakkında bilgi vermek; tükenmişlikle başa çıkma becerileri kazandırmak

Oturum İçeriği:

- Tükenmişlik her meslek grubuna yönelik olabilen, geniş zaman diliminde gerçekleşen performans düşüşüyle görülebilen bir durumdur.
- Göstergeleri duygusal, sosyal, zihinsel ve davranışsal süreçlerde yaşanan problemlerdir.
- Tükenmişlik sendromu ile baş etme mekanizmaları, önce tükenmiş hissettiren faktörlerle problemin kaynağını belirlemeyi, sonra çözüm olarak, sosyal destek alma, uyku fiziksel aktivite ve beslenme düzeni, gerçekçi hedefler belirleme gibi alternatifleri denemeyi gerektirir.

Mart 2017 İletişimde Ben Dili ve Beden Dilinin Önemi

Amaç:İletişimin türleri hakkında bilgi vermek; sağlıklı iletişim becerileri kazandırmak

Oturum İçeriği:

- İletişim türleri sözel, yazılı ve sözsüz olarak 3'e ayrılır.

- İletişimde söylenenler kadar ses tonu, yüz ifadeleri, mimik ve beden dili de önemli etkiye sahiptir çünkü ne dediği kadar nasıl söylediği birçok ipucu barındırır. Ortaya çıkan her bedensel ifade kişinin o andaki duygusunu içerir.
- Kişi sözel ifadelerine oranla beden dilinin daha az farkındadır ve beden dili spontandır. Kendi beden dilimizin farkında olmak ve karşımızdaki insanın beden dilini gözlemlemek iletişimi daha etkili ve açık hale getirecektir.

Nisan 2017 Duyguları Tanıma ve İfade Etme

Amaç:Duygu farkındalığının önemi hakkında bilgi vermek; duyguları sağlıklı ifade etme becerileri kazandırmak

Oturum İçeriği:

- Kendimizi zorlayan, yaşamımızı olumsuz etkileyen ya da ifade etmekte zorlandığımız duygularımızın farkında olmak, o duyguyla ilgili düşüncelerimizi, yaşamımızdaki etkilerini ve beklentilerimizi fark etmek ilişkilerimizi yönetmek için önem taşır.
- Duygularımızı tanımak, ne işe yaradığını bilmek, duygularımızınhangi düşüncelere, hangi davranışlara yol açtığını fark etmek önemlidir.
- Duygularımızı ifade etmek sağlıklıdır, ifade edilmediğinde, fiziksel ve sosyal problemlere yol açabilirler.

Mayıs 2017 Çatışma Çözme Becerileri

Amaç:Çatışmaları sağlıklı çözebilmenin önemi hakkında bilgi vermek; çatışma çözme becerileri kazandırmak

Oturum İçeriği:

- Çatışma ya da anlaşmazlık, farklı ihtiyaçlara ya da görüşlere sahip olduğumuzda ortaya çıkar ve hayatımızın bir parçasıdır.
- Hepimiz çatışmaya farklı bir biçimde tepki gösterebiliriz. Bazılarımız çatışmadan korkarak ya da ortamı terk ederek kaçınma tepkisi verir, bazıları yüzleşmeyi tercih ederek yapıcı tepkiler verir, bazıları kavgaya tutuşarak yıkıcı tepkiler verir.
- Önemli olan önce karşı tarafı anlayıp sonra da onun sizi anlamasını sağlayarak işbirliği yapmak, gereksinimleri karşılamak için şiddete yol açmadan çatışmayı çözebilmektir.

Haziran 2017 Çatışma Çözme Becerileri

Amaç:Çatışmaları sağlıklı çözebilmenin önemi hakkında bilgi vermek; çatışma çözme becerileri kazandırmak

Oturum İçeriği:

- Çatışma ya da anlaşmazlık, farklı ihtiyaçlara ya da görüşlere sahip olduğumuzda ortaya çıkar ve hayatımızın bir parçasıdır.
- Hepimiz çatışmaya farklı bir biçimde tepki gösterebiliriz. Bazılarımız çatışmadan korkarak ya da ortamı terk ederek kaçınma tepkisi verir, bazıları yüzleşmeyi tercih ederek yapıcı tepkiler verir, bazıları kavgaya tutuşarak yıkıcı tepkiler verir.
- Önemli olan önce karşı tarafı anlayıp sonra da onun sizi anlamasını sağlayarak işbirliği yapmak, gereksinimleri karşılamak için şiddete yol açmadan çatışmayı çözebilmektir.
- Tüm katılımcılar canlandırmalar sırasında nasıl hissettiklerine ve problemi çözmek için nasıl tepkiler verdiklerine dair farkındalık kazanır.
- Tüm katılımcılar çatışmaya ilişkin tepkilerini değerlendirir. Çatışma konusunda neyi daha iyi yapmak istediğini düşünerek kişisel paylaşımlarda bulunur.

Temmuz 2017 Kişilerarası İletişimde İkna

Amaç:İkna becerisi yüksek insanların özellikleri hakkında bilgi vermek; ikna becerileri kazandırmak

Oturum İçeriği:

- İletişim insanların birbirlerini etkileme ve birbirlerinden etkilenme yoludur. İkna, kişilerin karşısındaki kişileri bir görüşle bağlantılı olumlu bir tutum oluşturmasını ya da var olan tutumunu değiştirmesini sağlama yönündeki çabası olarak tanımlanmaktadır.
- İkna, otoriter bir şekilde baskı uygulayarak istediğinizi yaptırmak değil karşı tarafı etkileyebilmektir.
- İkna edici olabilmek için; gerek iş yaşamında, gerekse günlük yaşamda insanları etkilemek için birçok farklı ikna tekniği kullanılır.
- İkna etme tekniklerini bilmek ve uygulamak günlük yaşantıda çok daha iyi bir görüşmeci olmayı ve elde etmek istenilen şeyin ikna edici olmanın getirdiği katkıyla daha kolay elde edilmesini sağlar.

Ağustos 2017 Takım Ruhu ve Takım Çalışması

Amaç: Takım olmanın özellikleri hakkında bilgi vermek; takım çalışmasına uyum becerileri kazandırarak avantajlarından yararlanmayı sağlamak

Oturum İçeriği:

- Takım, ortak bir amaç için ortak çalışma içinde olan en az iki kişiden oluşan gruptur. Bir takımın düzgün işlemesi için takım ruhu önemlidir. Takım ruhu, takıma ait olmayı ve benimsemeyi gerektirir.
- Ekibin üyeleri bir araya gelerek kendilerinden daha büyük bir bütünü oluştururlar. Bu nedenle ekip üyelerinin birbirlerini tamamlıyor olması gerekmektedir. Bireysellik ekibin içinde ve ekibin hedefleri doğrultusunda eritilmelidir. Bütün bunlarla bir sinerji oluşur ve bu da işin en iyi şekilde ortaya çıkmasını sağlar. Ekibin içinde artık "ben" yoktur, "biz" vardır. Ortaya çıkan iş "ben" im değil, "biz" im ürünüdür.
- Takım çalışmasının birçok avantajı vardır. Takımlar kurumların veya şirketlerin çalışanlarının becerilerini daha iyi kullanabilmelerini sağlayarak onlara rakipleri ile rekabette üstünlük sağlamaktadırlar.
- Takım ruhu ve bir ekiple çalışmak yardımlaşma, bir gruba ait olma yani sosyalleşme ihtiyacını besler.
- Takım olmak iş yükünü azaltırken iş motivasyonunu artırır.
- Takımlar çeşitli beceri, deneyim ve muhakeme isteyen görevlerde tek bir bireyin yapabileceğinden daha başarılı olmaktadır.
- Sevgi, saygı, anlayış, yardımlaşma ve ahlak gibi duygularla takım ruhu güçlenir.

- İyi takımın nitelikleri; güven, destek, iletişim, takım hedefleri, çatışmaların çözümlenmesi, üyelerin kullanılması, kontrol, çalışma ortamı, takımın fikir birliği gerektirir.
- Takım iletişiminde üyelerin sorumlulukları; açık görüşlü olmak, dinleme becerisine sahip olmak, geri bildirim vermek, düşünce belirtme fırsatı yaratmak, karar süreçlerine katılmak, duyup anladığının sorumluluğunu almak, anlaşılabilir bir dil kullanmak, beden dilinin farkında olmak, çalıştığın veya iletişime girdiğin kişilerde daima güven duygusu yaratmak, diğerlerini etkin dinlemek, yanlış anlaşılmaları ortadan kaldırmak, özetlemek ve harekete geçmektir.