



**T.C.
KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KAMU YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI**

**İNFAZ VE KORUMA MEMURU
EĞİTİMİNİN, MESLEKİ GELİŞİM
AÇISINDAN ÖNEMİ:
KAHRAMANMARAŞ PERSONEL
EĞİTİM MERKEZİ ÖRNEĞİ**

Hasan TOPALOĞLU

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**KAHRAMANMARAŞ
ŞUBAT-2011**



**T.C.
KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KAMU YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI**

**İNFAZ VE KORUMA MEMURU
EĞİTİMİNİN, MESLEKİ GELİŞİM
AÇISINDAN ÖNEMİ:
KAHRAMANMARAŞ PERSONEL
EĞİTİM MERKEZİ ÖRNEĞİ**

DANIŞMAN: Prof. Dr. Uğur YILDIIM

Hasan TOPALOĞLU

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**KAHRAMANMARAŞ
ŞUBAT-2011**

KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KAMU YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI

**İNFAZ VE KORUMA MEMURU EĞİTİMİNİN,
MESLEKİ GELİŞİM AÇISINDAN ÖNEMİ:
KAHRAMANMARAŞ PERSONEL EĞİTİM MERKEZİ
ÖRNEĞİ**

Hasan TOPALOĞLU

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Kod No :

**Bu Tez/...../..... Tarihinde Aşağıdaki Jüri Üyeleri Tarafından
Oy Birliği / Oy Çokluğu ile Kabul Edilmiştir.**

Prof. Dr. Uğur YILDIRIM Yard. Doç. M. Cevher MARIN

Yard. Doç. Salih YEŞİL

BAŞKAN

ÜYE

ÜYE

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Doç. Dr. Murat KARABULUT
Enstitü Müdürü

Not: Bu tez ve projede kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunundaki hükümlere tabidir.

KAHRAMANMARAS SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KAMU YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**İNFAZ VE KORUMA MEMURU EĞİTİMİNİN, MESLEKİ GELİŞİM
AÇISINDAN ÖNEMİ: KAHRAMANMARAŞ PERSONEL EĞİTİM
MERKEZİ ÖRNEĞİ**

Hasan TOPALOĞLU

DANIŞMAN : Prof. Dr. Uğur YILDIRIM

Yıl : 2010, Sayfa: 92

Jüri : Prof. Dr. Uğur YILDIRIM (Başkan)
: Yard. Doç. M.Cevher MARIN (Üye)
: Yard. Doç. Salih YEŞİL (Üye)

Bu çalışmada infaz ve koruma memurlarının mesleki eğitim aşamaları incelenmiştir. İnfaz ve koruma memurlarının Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Personeli Eğitim Merkezlerinde hangi tür eğitim aldıkları, eğitim merkezinde kaldıkları fiziki ortam ve buna bağlı olarak Türkiye’de dört eğitim merkezinden biri olan Kahramanmaraş Personel Eğitim Merkezi incelenmiştir. Çalışmanın özgüllüğü ise Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Personeli Kahramanmaraş Eğitim Merkezinde saha çalışması yapılmasıdır. İnfaz ve Koruma Memurlarına anket çalışması yapılarak, eğitimleri hakkında bilgiler toplanmış, çıkan sonuçlar değerlendirilmiş ve çözüm önerileri ortaya konmuştur.

Anahtar Kelimeler: İnfaz ve Koruma Memurunun Eğitimi, Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü Kahramanmaraş Personel Eğitim Merkezi, Ceza ve İnfaz Kurumları Personeli.

**DEPARTMENT OF PUBLIC ADMINISTRATION
INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCES
KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM UNIVERSITY**

**ABSTRACT
MATHESES**

**THE SUBSTANTIALITY OF TRAINING EXECUTION AND PROTECTION
OFFICERS IN TERMS OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT:
THE CASE OF KAHRAMANMARAŞ PERSONNEL TRAINING CENTRE**

Hasan TOPALOĞLU

Supervisor : Prof. Dr. Uğur YILDIRIM

Year : 2010, Pages: 92

**Jury : Prof. Dr. Uğur YILDIRIM (Chairperson)
: Asst. Prof. Dr. Cevher MARIN (Member)
: Asst. Prof. Dr. Salih YEŞİL (Member)**

This study deals with the training stages of execution and protection officers. It examines the scope of training services given to the execution and protection officers at the Execution Institutions and Jails Personnel Training Centres, the physical conditions of the Training Centres in general and the Kahramanmaras Personnel Training Centre, one of the four Centres in Turkey, in particular. The study is specifically supported by a survey. The execution and protection officers are questioned concerning the scope and the physical conditions of the training they are given, the results of the research are analysed and solutions are proposed.

Key Words: Execution and Potection Officers' Training, Ministry of Justice, General Directorate of Prisons and Jails, Kahramanmaras Personnel Training Centre; Execution Institutions' Personnel; Execution and Potection Officers' Professional Development; Execution and Potection Officers' In-Service Training.

ÖN SÖZ

Dünya hızla gelişerek değişirken, kurumlarda, bu değişime ve gelişime ayak uydurmak zorunda kalmaktadır. Bu gelişime, özel sektör kurumları gibi kamu kurumları da duyarsız kalmamaktadır. Son yıllarda bu değişime paralel olarak Ceza İnfaz Kurumlarında değişime uğramaktadır.

Tarihin her döneminde topluma kapalı olan ve her zaman eleştirilen kurumlardan biri olan Ceza İnfaz Kurumları, toplumumuzda çalışma koşulları pek bilinmeyen ve özellikle olumsuz yönleriyle gündeme gelen yerler olarak bilinmektedir. Özellikle 2000 yılında yapılan hayata dönüş operasyonları ile sadece Türkiye’de değil Dünya’da ve Avrupa’da da gündeme gelen Ceza İnfaz Kurumları üzerine yapılan araştırmalar oldukça yetersizdir. 2000 yılından sonra hızla değişen ve Avrupa’ya da örnek olacak çalışmalara imza atan kurumlar hakkında, yeterince araştırma yapılmadığı görülmektedir. Ceza İnfaz Kurumları fiziki yapı olarak koğuş tipi sistemlerden oda sistemine geçmekte; güvenlik önlemleri, teknolojinin kullanılması ile birlikte daha çağdaş ve modern binalara doğru değişim göstermektedir. Fiziki yapı değişirken ceza infaz kurumunda görev yapan personelin, diğer kurumlarda görev yapan personelden farklı olarak işin zorluğu nedeniyle farklı bir eğitim alması ihtiyacı doğmuştur. Toplumda suç işleyerek ceza infaz kurumuna gelen mahpusların dirençli kişiler olduğu ve bu kişilerle birebir iletişim halinde olan personelin, belli bir mesleki eğitimden geçme gerekliliği ortaya çıkmıştır. Mahpusların cezalarını çekerken onları hayattan koparmadan, tahliye sonrasına hazırlamak ve tahliye sonrası suçtan uzak kalmaları için eğitilmiş ve özverili personele ihtiyaç duyulmaktadır.

Bu amaçla Ceza İnfaz Kurumlarında göreve yeni başlayan personel, eğitim merkezlerinde eğitime tabi tutulmaktadır. Çalışmamızda eğitim merkezlerinden biri olan Kahramanmaraş Personel Eğitim Merkezi ve bu eğitim merkezinde, eğitim alan infaz ve koruma memurlarının burada aldıkları mesleki eğitimleri bilimsel olarak incelenecektir.

Bu çalışmada beni cesaretlendiren, yönlendiren ve bu çalışmanın ortaya çıkmasında büyük emekleri geçen danışman hocam Prof. Dr. Uğur YILDIRIM’a çok teşekkür ediyorum.

Ayrıca bu çalışmamda bana yardımcı olan Prof. Dr. Ahmet Hamdi AYDIN, Yrd. Doç. Dr. M. Cevher MARİN ve Öğr. Gör. A. Melih EYİTİMİŞ başta olmak üzere KSÜ, İİBF öğretim elemanlarına ve özellikle Kamu Yönetimi Bölümündeki tüm diğer hocalarıma teşekkür ederim.

Yüksek lisans eğitiminin her aşamasında yardımları ile ufku açan, Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkifevleri Kahramanmaraş Personel Eğitim Merkezi Müdürü Hakim Süleyman GÖÇER’e ve Şube Müdürü Mustafa MERİÇ’e, kaynak araştırmalarıma yardımcı olan mesai arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Son olarak yüksek lisans eğitimim süresince manevi desteğini hep yanımda hissettiğim annem ve babam Azime-Hüseyin TOPALOĞLU ile tüm sıkıntılarımı paylaşan, eğitimimin her aşamasında beni gayretlendiren sevgili eşim Hatice Şahin TOPALOĞLU’na sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Hasan TOPALOĞLU
ŞUBAT-2011

İÇİNDEKİLER

ÖZET	I
ABSTRACT.....	II
ÖN SÖZ	III
İÇİNDEKİLER	IV
TABLolar LİSTESİ.....	VI
1. GİRİŞ	1
2. KONU İLE İLGİLİ ÖNCEKİ ÇALIŞMALAR.....	3
3. HİZMET İÇİ EĞİTİMİN ÖNEMİ.....	4
3.1. Hizmet İçi Eğitimin Amaçları.....	5
3.2. Hizmet İçi Eğitimin Yararları	6
3.2.1. Hizmet İçi Eğitimin Kurumsal Yararlar	6
3.2.2. Hizmet İçi Eğitimin Bireysel Yararları.....	7
3.2.3. Toplumsal Yararları	8
3.2.4. Yönetici Yönünden Yararları.....	8
3.3. Hizmet İçi Eğitimin Gerekliliği	8
3.4. Hizmet İçi Eğitimin Türleri	9
3.4.1. İş Başında Eğitim.....	10
3.4.2. Oryantasyon Eğitimi	10
3.4.3. Temel Eğitim	10
3.4.4. Geliştirme Eğitimi	11
3.4.5. Rotasyon Eğitimi	11
3.4.6. Yükseltme Eğitimi	11
3.4.7. İş Dışında Eğitim	11
4. HAPİSHANE VE HAPSETME KAVRAMI	14
4.1. Tarihsel Açıdan Hapishanelerin Gelişimi ve Dönüşümü	14
4.2. Cumhuriyet Döneminde Cezaların İnfazı ve Cezaevleri	17
5. İNFAZ VE KORUMA MEMURUNUN MESLEKİ EĞİTİMİNDE HİZMET İÇİ EĞİTİM	22
5.1. İnfaz ve Koruma Memuru	22
5.1.1. İnfaz ve Koruma Memurunun İşe Alımı.....	22
5.1.2. İnfaz ve Koruma Memurunun Görevleri	28
5.2. İnfaz ve Koruma Memurunun Eğitimi ve Mesleki Gelişimi	29
5.2.1. İnfaz ve Koruma Memurunun Eğitimi	30
6. KAHRAMANMARAŞ PERSONEL EĞİTİM MERKEZİ.....	44
6.1. Eğitim Merkezinin Amacı	44
6.2. Personel Durumu	44
6.3. Kahramanmaraş Personel Eğitim Merkezinde Verilen Eğitimler ve Türleri	50
6.3.1. Aday Memur Eğitim Kursu	51
6.3.2. Hizmet içi Eğitim Semineri	51
6.3.3. Hizmet içi Eğitim Kursu	51
6.3.4. Eğitim Sertifikası, Eğitimi	51
6.4. Kahramanmaraş Personel Eğitim Merkezinde 2010 Yılında Verilen Eğitimlerin Dağılımı	53
7. KAHRAMANMARAŞ PERSONEL EĞİTİM MERKEZİ ÖRNEĞİ VE ANKET DEĞERLENDİRME SONUÇLARI.....	58
7.1. Araştırma Yöntemi	60

7.2. Araştırmanın Modeli ve Örneklem Büyüklüğü	60
7.3. Araştırmanın Önemi	60
7.4. Araştırmanın Soruları	61
7.5. Veri Toplama Yöntemi	61
7.5.1. Kaynak Tarama.....	61
7.5.2. Birincil Veri Toplama.....	62
7.6. Verilerin Analizi ve Yorumu	62
7.7. Sınırlılıklar	62
8. BULGULAR VE YORUMLAR	63
9. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	89
KAYNAKLAR	93
EKLER	
ÖZ GEÇMİŞ	

TABLOLAR LİSTESİ

<u>Tablolar</u>	<u>Sayfa</u>
Tablo 5.1. Ceza Ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü Taşra Teşkilatı Boş/Dolu Kadro Durumunu Gösterir Tablo.....	23
Tablo 5.2. İnfaz ve Koruma Memurunun Görevleri	29
Tablo 6.1. Çalışan Personel Sayısı.....	50
Tablo 6.2. Kahramanmaraş Eğitim Merkezinde 2006-2010 Yılları Arasında Eğitim Gören Personel Sayısı	51
Tablo 6.3. Eğitim Faaliyetlerinin Türlerine Göre Dağılımı	52
Tablo 6.4. Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Personeli Kahramanmaraş Eğitim Merkezi 11/01/2010-31/12/2010 Tarihleri Arasındaki Eğitim Faaliyetleri.....	53
Tablo 6.5. Aday Memur Hazırlayıcı Eğitimi.....	56
Tablo 8.1. Kursiyerlerin, Cinsiyete Göre Dağılımı	63
Tablo 8.2. Kursiyerlerin, Öğrenim Durumu	63
Tablo 8.3. Kursiyerlerin, Yaşa Göre Dağılımı	64
Tablo 8.4. Kursiyerlerin, Meslekteki Görev Süresi Dağılımı	65
Tablo 8.5. Kursiyerlerin, İnfaz ve Koruma Memurların Eğitim Süresi Hakkında Görüşlerinin Dağılımı.....	65
Tablo 8.6. Kursiyerlerin, Medeni Durumu Dağılım Oranı.....	66
Tablo 8.7. Kursiyerlerin, İnfaz ve Koruma Memurluğundan Memnuniyet Dağılım Oranı.....	66
Tablo 8.8. Kursiyerlerin, Mesleklerini Değiştirmesi Hakkındaki Görüşleri.....	67
Tablo 8.9. Kursiyerlerin, Kurum Değiştirmesi Hakkında Görüşleri.....	67
Tablo 8.10. Kursiyerlerin, Çalışma Ortamından Memnuniyeti.....	68
Tablo 8.11. Kursiyerlerin, Çalışma Temposu Hakkında Görüşleri.....	68
Tablo 8.12. Kursiyerlerin Sınıftaki İdeal Kişi Sayısı Hakkında Görüşleri	69
Tablo 8.13. Kursiyerlerin, İki Aylık Eğitim Hakkında Görüşleri.....	70
Tablo 8.14. Kursiyerlerin, Eğitimde Aktarılan Bilgiler Hakkında Görüşleri.....	70
Tablo 8.15. Kursiyerlerin, Dersler İçinde Yer Alan Konular İçin Görüşleri	71
Tablo 8.16. Kursiyerlerin, Dersler İçindeki Uygulamalar Hakkında Görüşleri	71
Tablo 8.17. Kursiyerlerin, Eğitimde Aktarılan Yasa, Yönetmelik Ve Genelgeler Hakkında Görüşleri.....	72
Tablo 8.18. Kursiyerlerin, Eğitimde Kullanılan Eğitim Araçları (Yazılı Materyal) Hakkında Görüşleri.	72
Tablo 8.19. Kursiyerlerin, Eğitimde Kullanılan Araç ve Gereçler Hakkında Görüşleri.....	73
Tablo 8.20. Kursiyerlerin, Eğitimde Ekiple Çalışma Alışkanlığını Arttırdığı Hakkında Görüşleri.....	73
Tablo 8.21. Kursiyerlerin, Eğitim Programı, Mesleğine Bakış Açısını Değiştirdi Hakkında Görüşleri.....	74
Tablo 8.22. Kursiyerlerin, Eğitim Programı Sonunda, Kendilerini Amirlerine Karşı İfadesi Hakkında Görüşleri.....	74
Tablo 8.23. Kursiyerlerin, Eğitim Programı Sonunda, Meslek Yaşamda Sorunları Çözebileceği Hakkında Görüşleri	75
Tablo 8.24. Kursiyerlerin, Eğitim Programı Sonunda, Mesleği İle İlgili, Kendine Güven Hakkında Görüşleri	75

Tablo 8.25. Kursiyerlerin, Eğitim Programı Sonunda, Meslekteki Önyargıları Hakkında Görüşleri.....	75
Tablo 8.26. Eğitimin, Mesleki Gelişimi İçin Gerekli Beklentileri Karşıladığı Hakkında Görüşleri.....	76
Tablo 8.27. Öğretim Görevlileri, Öğretmeye Hevesliydi.....	76
Tablo 8.28. Öğretim Görevlileri, Zamanı Etkin Ve Verimli Kullandılar.....	77
Tablo 8.29. Öğretim Görevlileri Kursiyerlere Konuşma Hakkı Tanıdı.	77
Tablo 8.30. Öğretim Görevlileri, Sorulara Tatmin Edici Cevaplar Verdiler	77
Tablo 8.31. Öğretim Görevlileri Genel Olarak Başarılıydı.	78
Tablo 8.32. Öğretim Görevlileri Olumlu Tutum ve Davranışları İle Kursiyerlere İyi Bir Örnek Oluşturuyordu.....	78
Tablo 8.33. Akademik Unvanı Olan Öğretim Üyelerinin de Derslere Girerek Eğitime Ve Mesleğe Katkısı Olacağını Düşünenlerin Dağılım Oranı.....	79
Tablo 8.34. Eğitim Merkezi'nde Her Hangi Bir Konuyla İlgili, Yetkili Kişiye Ulaşmada Zorluk Çekilip Çekilmediği	79
Tablo 8.35. Eğitim Merkezi'nde Kursiyerlerle İlgili Kararlarda Kursiyer Görüşlerine Önem Veriliyor.	80
Tablo 8.36. Eğitim Merkezi Personelin Birbiriyle Olan İlişkileri Uyumludur.	80
Tablo 8.37. Eğitim Merkezi'nde Görev Yapan İnfaz ve Koruma Memurları, Kursiyerlerin Karşılaştığı Sorunları Çözmek İçin İstekli Ve Yardımseverdi.	81
Tablo 8.38. Eğitim Merkezi Çalışanları, Hata Kabul Etmeyen Mükemmeliyetçi Bir Tavrı İçerisindedir.	81
Tablo 8.39. Eğitim Merkezinde Yeterli Düzeyde Pano, Bülten, Dergi, Şikayet Kutuları vb. Uygulamalar Vardı.....	82
Tablo 8.40. Eğitim sırasında Üniforma Giyilmesi, Eğitimi Olumsuz Etkiledi.....	82
Tablo 8.41. Sosyal ve Kültürel Etkinlikler Yeterliydi. (Sinema, Tiyatro, Gezi, vb)	83
Tablo 8.42. Odalarda Kalan Kursiyer Sayısı Uygundu.	83
Tablo 8.43. Odalar Temiz Ve Düzenliydi.	84
Tablo 8.44. Odalarda İhtiyaçları Karşılacak Araçlar Yeterliydi.....	84
Tablo 8.45. Odalar İhtiyacı Karşılacak Şekilde Dizayn Edilmişti.	84
Tablo 8.46. Sınıfların Aydınlığı Ve Havalandırması Yeterliydi.	85
Tablo 8.47. Sınıflardaki Kursiyer Sayısı Normaldi.	85
Tablo 8.48. Oturma Düzeni Ders Katılımı Olumlu Etkiledi.	86
Tablo 8.49. Sıcak Su düzenli Olarak Verildi.	86
Tablo 8.50. Yemekhane Temiz Ve Düzenliydi.	86
Tablo 8.51. Yemekler Çeşitli Ve Yeterliydi.	87
Tablo 8.52. Spor Salonu Temizdi.	87
Tablo 8.53. Spor Salonu İhtiyaca Cevap Verdi.....	87
Tablo 8.54. Kantin Hizmetleri Yeterli.	88
Tablo 8.55. Eğitim Merkezinin, Kursiyerlerin Memleketine Uzak Olması, Eğitimi Etkilediği Hakkında Görüşleri	88

1. GİRİŞ

Zamanla meydana gelen ekonomik, siyasi, toplumsal, teknolojik gelişmelerle birlikte toplum sürekli bir değişim yaşamaktadır. İletişim olanaklarının ve teknolojinin her saniye değişerek gelişen dünyamızda, kurumlarda, varlıklarını devam ettirebilmesi için bu değişime ayak uydurmak zorundadırlar. Hızlı değişim ve gelişim; insanları, toplumları ve kurumları bu değişimi yakalamaya ve ona ayak uydurmaya zorlamaktadır.

Fiziki olarak Dünyanın en mükemmel cezaevlerinin yapılması en gelişmiş teknolojinin kullanılması ve personel sayısının artırılması tek başına yeterli değildir. Fiziki ve teknoloji yapı içerisinde görev yapacak kişilerin kendileri yenilemiş, bilgi birikimine sahip, konusunda uzmanlaşmış kişiler olması gerekmektedir. Bu yüzden kurumlar bir yandan teknolojiyi yenilerken bir yandan da personeline hizmet içi eğitimlerle destekleyerek personelin gelişmesine ve buna bağlı olarak kurumun gelişmesine katkıda bulunmaktadır. Son yıllarda bu değişimleri en yakından takip eden devlet birimlerinden biride Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğüdür. Özellikle 2000 yılından sonra “Hayata Dönüş” operasyonları ile birlikte ceza infaz kurumlarında mimari dönüşümler yapılmaya başlanmıştır. Koğuş tipi ceza infaz kurumlarından oda sistemine geçişler başlanmıştır. Ancak gelişimi, sadece fiziksel ve teknolojik alt yapının değişmesiyle olmayacağını gören Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü, niteliğe ve kaliteye önem vermeden sadece personel sayısını arttırmakla sorunlara çözüm bulunamayacağını görmüştür. Bu amaçla, ceza infaz kurumu personelin, mesleki eğitimi için 29.07.2002 tarihinde kabul edilen ve 02.08.2002 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanan 4769 Sayılı Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Personeli Eğitim Merkezleri Kanunu yürürlüğe girmiştir. Bu kanuna göre Ceza infaz kurumları ve tutukevlerinin ihtiyacı olan personeli yetiştirmek ve meslekî eğitimlerini vermek üzere Ankara’da Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğüne bağlı Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Personeli Eğitim Merkezi kurulmuştur. Bu Genel Müdürlüğe bağlı olarak, dört ilde daha bölge eğitim merkezleri kurulabileceğini belirtmiştir (4769 Sayılı Kanun, 27.01.2011, www.mevzuat.gov.tr).

Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Personel Eğitim Merkezlerinde, ceza infaz kurumlarında görev yapan tüm personele değişik zamanlarda ve değişik konularda eğitim verilmiştir. Eğitim verilen bu personel içinde ceza infaz kurumların da en büyük sayıyı oluşturan infaz ve koruma memurları da bulunmaktadır. Göreve yeni başlayan infaz ve koruma memurları temel ve hazırlayıcı eğitimlerini personel eğitim merkezlerinde tamamlamaktadırlar.

Personel Eğitim Merkezleri kısa zaman önce açılmalarından dolayı haklarında henüz geniş çaplı bilimsel araştırmalar gerçekleştirilememiştir. Bu yüzden toplumda çok önemli görevler üstlenen, iş stresi ve iş yoğunluğu bulunan infaz ve koruma memurlarının mesleki eğitimi ile ilgili durumun ortaya konularak incelenmesi gerekmektedir. Türkiye’de güvenlik, özellikle polis eğitimi ile ilgi çok sayıda araştırma ve inceleme bulunurken ceza infaz kurumlarında görev yapan infaz ve koruma memurlarının eğitimi ile ilgili araştırma yok denecek kadar azdır. Bu gerekçeden hareketle İnfaz ve koruma memurlarının eğitimi ve bu eğitimi veren Personel Eğitim Merkezlerinin ortamı ile ilgili çalışma yapılmasına ihtiyaç vardır. Bu çalışma ile infaz ve koruma memurunun mesleki eğitimi ve buna bağlı olarak dört eğitim merkezinden biri olan Kahramanmaraş Personel Eğitim Merkezi örneği incelenecektir.

Çalışmamızda, infaz ve koruma memurunun, eğitimi ve mesleki gelişimi incelenecektir. Özellikle son yıllarda uluslararası örgütlerin-Birleşmiş Milletler ve Avrupa Konseyi- üzerinde durduğu ceza infaz kurumları çalışanların eğitimi hakkında

ki alınan tavsiye kararları incelenecektir. Uluslararası alanda alınan bu tavsiye kararlarının Türkiye’de ki infaz ve koruma memurunun eğitimine nasıl yansıdığı araştırmamızın başka bir konusudur. İnfaz ve koruma memurları eğitimi ve mesleki gelişimi ile ilgili olarak, Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Personeli Kahramanmaraş Eğitim Merkezinde eğitim gören 123 aday infaz ve koruma memurlarına anket yapılarak eğitimin mesleki gelişimine katkısı incelenmiştir.

2. KONU İLE İLGİLİ ÖNCEKİ ÇALIŞMALAR

Bugüne kadar ceza infaz kurumlarında yapılan çalışmalar genellikle mahpuslara yönelik yapılmıştır. Ceza infaz kurumlarının, sorunları, hukuki, fiziki, mimari yapısı hakkında çalışmalar yapılırken personele yönelik çalışmaların azlığı göze çarpmaktadır. 2000 yılında yapılan “Hayata Dönüş Operasyonu” sonrasında ceza infaz kurumlarına yönelik yapılan çalışmalar artmaya başlamıştır.

Ceza infaz kurumu personelinin eğitimini ile ilgili az sayıda kaynak bulunmaktadır. İnfaz ve koruma memurlarının eğitimi, mesleki gelişimleri ile doğrudan bir akademik araştırma bulmak zordur.

Preveze, L., (2010), “Ceza İnfaz Kurumu Yöneticilerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçları” ile ilgili çalışmada kurumlarda yöneticilik yapan kurum müdürleri ile ikinci müdürlerin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarını araştırmıştır.

Taşkın A., (2005), “Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Personelinin Eğitimi” adlı çalışmada, ceza infaz kurumu personelinin eğitimi ve bu kapsamda Eğitim Merkezlerinin hukuki dayanağı üzerinde durmuştur.

Demir, G., (2005), “Cezaevi Personeli: Dün-Bugün”, çalışmasıyla personelin seçiminden, eğitilmesine geçen süreci kısaca anlatmış ve Amerika Birleşik Devletlerinde ki cezaevi personeli ile Türkiye’de ki personeli görev olarak karşılaştırmıştır.

Demirbaş, T., (2003), “İnfaz Hukuku” adlı kitap çalışmada ceza infaz kurumları personelin işe alınması ve eğitimi başlığı altında cezaevi personelin eğitimi hakkında genel bir bilgi vermiştir.

Coyle, A., (2002), tarafından Uluslar arası Cezaevi Araştırmaları Merkezinin yapmış olduğu “Cezaevi Görevlileri İçin El Kitabı”nda cezaevi personelinin ilk eğitiminin önemi vurgulanmıştır.

Nursal, N., (2007), “Uluslar arası Cezaevi Standartları ve Denetimli Serbestlik Kuralları” adlı kitap çalışmada, Avrupa Konseyi ve Birleşmiş Milletler örgütlerin personelin eğitimi ile ilgili aldığı tavsiye kararları da incelenmiştir.

Nalbantoğlu, H. C., (2007), “Polis Meslek Yüksek Okullarındaki Eğitim Ortamlarının Değerlendirilmesi” ile ilgili çalışmasından, anket soruların hazırlanmasında faydalanılmıştır.

Çimen, M. A., (2009), “Polis Meslek Yüksek Okullarında Örgüt Kültürü Oluşumunda Örgüt İçi İletişimin Rolü ve Önemi” adlı çalışmasından anket soruların hazırlanılması sırasında faydalanılmıştır.

Korkmaz, Y., (2003), “Uluslar arası Kalite Yönetimi Açısından Polis Teşkilatının Eğitim Değerlendirilmesi ve Bir Araştırma Örneği”, adlı çalışmadan anket soruları hazırlanması sırasında faydalanılmıştır.

Canel, P., (2003), “Türkiye’de Cezaevleri ve F Tipi Uygulaması” adlı çalışmada ceza infaz kurumların gelişimi hakkında bilgi vermiştir.

Dursun, Z., (2001), “Polis Okullarında Yapılan Hizmet Öncesi Eğitimin Değerlendirilmesi”, adlı çalışmasından, anket soruların hazırlanmasında faydalanılmıştır.

3. HİZMET İÇİ EĞİTİMİN ÖNEMİ

Her eğitimci, eğitimi değişik ifadelerle farklı biçimlerde tanımlamıştır. Eğitim, bireyin yaşadığı toplumda yeteneğini, tutumlarını ve olumlu değerdeki diğer davranış biçimlerini geliştirdiği süreçler toplamıdır (Tezcan, 1997: 3). Başka bir tanıma göre ise eğitim; öğretim-öğrenim süreci olarak tanımlanabilir. Bu süreçte öğreten, öğrenen ve öğrenilen olmak üzere üç temel öge vardır. Eğitim olayı yalnız bu üç ögeyle de sınırlı değildir. Bu üç ögenin yanında, eğitim ortamı, araç-gereçler, programlar, yöntemler, örgüt ve yönetim gibi ikinci derecedeki başka öğeler öğretim-öğrenim sürecine etki eder (Okçabol, 2006: 13). Tyler’a göre eğitim ise, kişinin davranış örüntülerini değiştirme sürecidir. Ertürk ise eğitimi bireyin davranışlarında kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istendik değişme meydana getirme süreci olarak ele almıştır. Yıldırım, insan davranışlarında bilgi, beceri, anlayış, ilgi, tavır, karakter ve sair önemli sayılan kişilik nitelikleri yönünden belli değişmeler sağlamak amacıyla yürütülen düzenli bir etkileşim olarak eğitimi tanımlarken, Özçelik, kişinin davranışlarında, kendi yaşantısı yoluyla istendik yönde ve bir dereceye kadar kalıcı değişmeler meydana getirme süreci olarak tanımlamaktadır. Fidan ise eğitimi, insanları belli amaçlara göre yetiştirme sürecidir demektedir. Alkan ise bu tanımları davranış değişikliği, bireyin belirli hedefler yönünde maksatlı olarak kendi yaşantıları yoluyla davranışlarını değiştirmesi, kişinin yeteneklerini çeşitli yönlerden birey ve toplum için uygun ve dengeli olarak geliştirmesi olarak sınıflamaktadır (Sönmez, 2005: 35). Durkheim’a göre eğitim ise, fizik ve toplumsal çevrenin insan üzerinde meydana getirdiği etkilerdir. Birçok düşünür eğitimi bireysel açıdan ele almıştır. Örneğin Kant’a göre eğitim, insanın mükemmelleştirilmesidir. J.S.Mille’e göre eğitim, bireyin kendisi ve başkaları için mutluluk aracıdır. H. Spencer’a göre de iyi yaşama olanakları sağlayan etkinliklerin tümüdür (Tezcan, 1997: 4).

Eğitim kişinin kendisini tanımasına yardım eden, yaratılışını koruyan, onu geleceğe hazırlayan, sosyal uyum içinde yaşamasına zemin oluşturan çalışmalar bütünüdür. İnsanın duygu ve düşünce hayatının değişmesine yardım eden, hareket ve davranışlarını yöneten, kontrol eden, iradesini düzenleyen özelliğiyle eğitim ciddi ve önemli bir olgudur. Eğitim; insanlardaki doğuştan gelen yetenekleri keşfeden, geliştiren, insanların bilgi ve görgülerinde geçerli saydığımız şeyleri yeni kuşaklara aktaran ve onları geleceğe hazırlanma yüceliğine ulaştırıp kişilik ve kimlik kazandıran bir süreçtir (Çağlayan, 2005:13).

Eğitimin yukarıda yapılan tanımlarına bakarsak eğitim hakkında kısaca kişinin davranışlarında ve hareketlerinde olumlu değişiklikler meydana getirme çabasıdır diyebiliriz. Eğitimin önemi ciddiye alan toplum ve kişiler, kuşaklar arası bağlantıyı kurarak maddi ve manevi mirasa sahip çıkarlar. İnsanların yetiştirilmesine şahsiyet ve kişiliklerinin oluşumuna yardımcı olurlar (Çağlayan, 2005: 14).

Eğitim sosyal ve ekonomik kalkınmayı hızlandıran en önemli etken olduğundan gelişmişlik düzeyinin de en önemli göstergesidir. Eğitim sisteminin en önemli görevlerinden biri ulusun kültürel tabakasını nesilden nesile aktarılmasını sağlamaktır. Birçok ülkede eğitim temel bir hak olarak kabul edilmiştir. Türkiye de Anayasanın 42. maddesi eğitim konusunda “kimse eğitim ve öğretim hakkından yoksun bırakılamaz. Öğrenim hakkının kapsamı kanunla tespit edilir ve düzenlenir” demektedir (1982 Anayasası, 25.11.2010, www.mevzuat.gov.tr).

Eğitim kısa vadede fayda sağlayacağı gibi esas etkilerini belirli bir süre sonra gösterecektir. Bu sürecin sonunda sabırlı davrananlar ve geleceği hesap edenler eğitimin semeresini alacaklardır. “Bir yılı sonrasını düşünüyorsan buğday ek, on yıl sonrasını

düşünüyorsan ağaç dik, yüz yıl sonrasını düşünüyorsan insan yetiştir” sözü de eğitimin uzun vadeli sabır gerektiren bir iş olduğunu ifade etmektedir (25.11.2010, www.bik.gov.tr.).

Bir kurumu ya da örgütsel yapıyı oluşturan, bireylerin sahip olduğu nitelikler, o kurumun başarı ya da başarısızlığını belirlerler. Kuruluşlar sahip oldukları insan gücünün kalitesi oranında hizmet sunabilirler. Kurum ve kuruluşların görevlerini etkin bir biçimde gerçekleştirebilmesi, çalışan insan gücünün nitelikli eğitilmesine ve sürekli geliştirilmesine bağlıdır.

Kurum performansının iyileştirilme girişimlerindeki kritik başarı faktörlerinin başında çalışanların kurum vizyonuna, misyonuna ve hedeflerine inancı ve adanmışlığı ile takım çalışmasına uyumlulukları gelir. Çalışanların bu yöndeki çabalarının başarılı olmasında ise onların eğitim kalitelerinin rolü büyüktür (Ensari, 2003: xvi). Bu yüzden kurumlar başarılı olmak istiyorlarsa hizmet içi eğitime önem vermek zorundadırlar.

Bir ülkenin kalkınması ve teknolojik gelişmeleri yakından takip edebilmesi o ülkede nitelikli insan gücünün yetiştirilmesiyle ilgilidir. Nitelikli insan gücünün yetiştirilmesi de iyi bir mesleki eğitimden geçer. Geleceğini planlayan devletler eğitimin kalitesini yükseltmek zorundadırlar. Geleceği yönlendirmek, eğitilmiş, kendini geliştirmiş insanlarla olabilir. Kendini geliştirmekte, her an değişmeye ve değiştirmeye hazır halde bulunmayı gerekir. Sadece insanlar kendini değiştirmezler bununla birlikte kurumlar ve şirketlerde ayakta kalabilmek ve iyi bir hizmet için değişmeye ve değiştirmeye açık olmalıdırlar. Bunun içinde eğitime büyük önem vermek zorundadırlar. Günümüzde tüm kurumlar ve şirketler ayakta kalmak için hizmet içi eğitimi ön planda tutmak zorundadırlar. Eğitimin gerçek amacı ve önemi de burada ortaya çıkmaktadır.

Hizmet içi eğitim kavramı, özel ve tüzel kişilere ait iş yerlerinde belirli bir maaş ve ücret karşılığında işe alınmış ve çalışmakta olan bireylere, görevleri ile ilgili gerekli bilgi, beceri ve tutumları kazanmalarını sağlamak üzere yapılan eğitimidir. Başka bir tanımda ise her düzeydeki personelin, kendi refahları ve bağlı bulundukları kuruluşun ilerlemesine katkıda bulunacak bilgi ve yeteneklerinin, sürekli ve sistemli bir şekilde geliştirilmesidir. Diğer bir tanım ise herhangi bir sektör ayrımı düşünülmezsizin, gerçek ve tüzel kişilere ait iş ve hizmet alanlarında ve ücret karşılığında bir göreve atandıktan sonra görülen eğitimidir (Aydın, 1988: 5).

Hizmet içi eğitimin amaçları farklı açılardan ele alınabilir:

Kurum açısından amaç, verimliliği ve iş düzenini aksamadan işlemlerini sağlamak, birey açısından amaç bireyin görevini daha iyi yapmasıdır. Grup açısından bakıldığında bireyin içinde çalıştığı gruba uyumunu sağlayarak eşgüdüm ve işbirliği içinde çalışmasına yardımcı olmaktır. Hizmet içi eğitime bir yöntem olarak bakılırsa amaç, bireylere kazandırılacak bilgi, beceri, ve tutumların en uygun biçimde kazandırılması olarak düşünülebilir (Pehlivan, 1992: 2).

3.1. Hizmet İçi Eğitimin Amaçları

Hizmet içi eğitimin amaçları şu şekilde sıralanabilir (Yılmaz ve Selimoğlu, 2009: 4);

- İşe başlayan çalışanın, kuruma uyumunu sağlamak ve kurumun amaç ve politikalarını öğretmek; ceza infaz kurumları yoğun iş gücünün bulunduğu ortamlardır. diğer kurumlardan farklı olarak suç işlemiş bireylerden ve toplumla çatışan kişilerden oluştuğu için bu ortamlarda görev yapan personelin kuruma

uyumu zor olmaktadır. Hizmet içi eğitim bu uyumu ve kurumun amaçlarını daha kısa zamanda hızlı bir şekilde ulaşılmasını sağlar.

- Mevcut ve/veya değişen iş akışını çalışan personelin mümkün olan en kısa sürede öğrenmesini sağlamak;
- Çalışan personelin işyerine olan aidiyet duygusunu geliştirmek gerekir. Aidiyet duygusu gelişmemiş personel başka bir iş bulduğunda kurum değişikliğine gidecektir. Bu da kurumu zor durumda bırakacaktır.
- Bilim, teknoloji, ekonomi ve iş hayatında meydana gelen gelişmelere ve değişimlere uyum sağlayarak, yeni metod ve tekniklerin geliştirilmesine katkıda bulunmak,
- Ofiste gerçekleştirilen işlerin nitelik, nicelik ve verimliliğini artırmak,
- Çalışan personelin görev, yetki ve sorumlulukları konusunda bilgileri artırılarak ofiste gerçekleştirilen işlerin zamanında gerçekleştirilmesine katkıda bulunmak ve hataların en aza indirilmesini sağlamak,
- Malzeme ve enerji tasarrufunun gerekliliği verilerek, minimum maliyetlerle kaliteli mal ve hizmet üretimini sağlamak,
- İş kazalarını ve meslek hastalıklarını önleyici bilgiler vermek, iş güvenliğini sağlamak,
- İşin gerektirdiği temel mesleki bilgi ve becerileri öğretilerek, çalışan personelin kendine güvenini sağlayarak moralini yükseltmek,
- Ofis ortamında çalışan kişiler ve departmanlar arasında iletişimi sağlamak,
- Çalışan personele kariyer yapma imkânı sağlayarak, üst kadrolar için eleman ihtiyacını örgüt içerisinde sağlamak,
- Çalışanın kariyer gelişimine katkıda bulunabilmek için değişik alanlarda yatay ve dikey geçişlerini sağlayacak tamamlama eğitimi almalarını sağlamak,
- Örgüte dinamizm ve saygınlık kazandırarak çalışan personelinde işinde başarı ve saygınlık kazanmasını sağlamak.

3.2. Hizmet İçi Eğitimin Yararları

Hizmet içi eğitimde eğitimi verenlere düşen en önemli görev, herkese eşit davranılmasını ve çıkan sonuçların adil bir şekilde değerlendirilmesini sağlamaktır. Hizmet içi eğitim, çeşitli maliyetleri olmasına karşın yönetici, personel ve örgütün birebir kendisine önemli yararları bulunmaktadır (Osma, 2007: 16).

3.2.1. Hizmet İçi Eğitimin Kurumsal Yararlar

Hizmet içi eğitimin kurumsal yararları şunlardır (Taymaz, 1997: 13).

- Verimlilik artışı olur.
- Sağlanan maddi ve manevi kazanç artar.
- İş güvenliği sağlanır.
- Malzeme ve enerji tasarrufu sağlanır.
- Bakım ve onarım giderleri azalır.
- Kurum kendisini kolaylıkla yeniler.
- Teknoloji üretilir ve uygulanır.
- Gelişmelere uyum sağlanır.
- İş kazaları azalır.
- Meslek hastalıkları önlenir.

- İş metotları geliştirilir.
- Kusurlu üretim azalır.
- Personel şikâyetleri azalır.
- Disiplin sorunları halledilir.
- Personel tanınır.
- Anlaşmazlıklar azalır.
- İletişim kolaylıkla sağlanır.
- Sosyal ilişkiler gelişir.
- İşten ayrılmalar azalır.
- Kaliteli iş gücü sağlanır.
- Rekabet gücü artar.
- Kontrol işlem ve yükü azalır.
- Toplumda saygınlık kazanılır.

Yukarıda ki hizmet içi eğitimin kurumsal yararlarına baktığımızda iyi planlanmış bir hizmet içi eğitim, birçok problem ortaya çıkmadan kurumun, uyum içinde etkili ve verimli çalışmasını sağlayacaktır.

3.2.2. Hizmet İçi Eğitimin Bireysel Yararları

Hizmet içi eğitimin bireysel yararları şunlardır (Taymaz, 1997: 13)

- Güven duygusu gelişir.
- İşinden memnuniyeti artar.
- Huzurlu olarak çalışır.
- Morali yükselir.
- Güdülenir.
- Ortama uyum kolaylaşır.
- Mutluluk duyar.
- Yeterlik kazanır.
- Ufkunu genişletir.
- Çekingenliği azalır.
- Yenilikleri izler.
- İşine yatkınlığı artar.
- Unvan elde eder.
- İş kazalarından korunur.
- Sağlığını korur.
- Deneme yanılma süresi azalır.
- Kendini yetiştirir.
- Yakınması azalır.
- İşyerine uyum sağlar.
- Personelin değeri artar.
- Kültürünü arttırır.
- Kolaylıkla anlaşma sağlar.
- İnsan ilişkileri artar.
- İşinde devamlılık sağlar.
- Başarısını arttırır.
- İşyerinde yükselir.

- Bireysel doyum sağlar.
- Rolünü rahatlıkla oynar.
- İşinde saygınlık kazanır.

3.2.3. Toplumsal Yararları

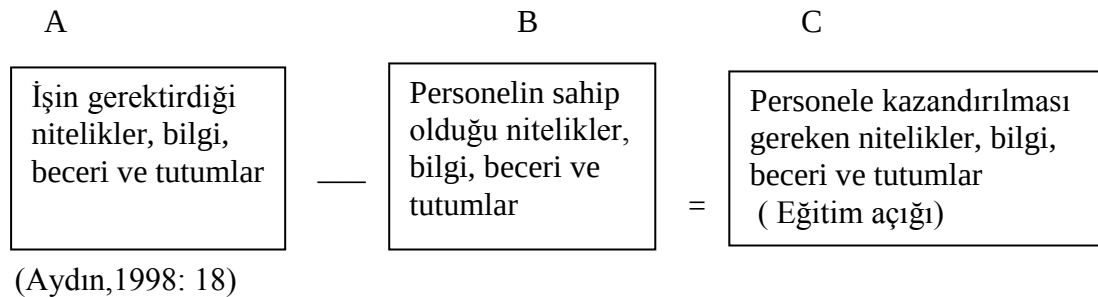
Hizmet içi eğitimin bir de topluma bakan yanı vardır. Personelin eğitilip en iyi şekilde çalışması, kuruma, kurum da hizmet verdiği topluma faydalı hizmet üreteceğinden dolayı, eğitimin toplumsal olarakta büyük faydası vardır (Aydın, 1998: 15). Özellikle ceza infaz kurumunda görev yapan personel görevlerini başarılı şekilde yaptıkları taktirde mahpusların tahliye sonrası topluma döndüklerinde, insanlar daha az risk altında yaşarlar ve daha az zarar görürler.

3.2.4. Yönetici Yönünden Yararları

Yönetici yönünden hizmet içi eğitimin yararlarının başında denetlemenin daha kolay yapılabilmesidir. Özellikle eğitime tabi tutulmuş personel daha az hata yapacağı için hata oranı azalacak ve yapılan işler standartlara uygun olacağı için denetleme işlemi daha kolay tamamlanabilecektir. Eğitimle birlikte çalışanın verim ve morali yüksek olur. Çalışan rahat ve huzurlu bir şekilde çalışır. Bu nedenlerden dolayı, yönetici, büyük sorunlarla karşılaşmaz ve böylece detayda kaybolmak yerine ana sorunlarla uğraşmak için gerekli ve yeterli zamana sahip olur (Osma, 2007: 17).

3.3. Hizmet İçi Eğitimin Gerekliliği

Bir kurum gelişebilmek için bireylerini amaçlarına göre yetiştirmek zorundadır. Hizmet içi eğitimin gerekliği, bireylere çalıştıkları kurum yasalarına uyma ve hizmetin gerektirdiği hatalarını düzeltme, morallerini yükseltme, kişiliklerini geliştirme, mesleki yeterliliklerini arttırma, ileri gitme, yükselme gibi gereksinimleri kapsamına alır. Bu gereksinimler kurumun eğitim politikası, personel politikası ve kurumun var olan olanakları doğrultusunda hazırlanan ve planlanan eğitim programları ile karşılanabilir (Osma, 2007: 10). Hizmet içi eğitim sürecinde yapılacak ilk iş, hizmet içi eğitim ihtiyacını tespit etmektir. Hizmet içi eğitim ihtiyacı, yapılmakta olan işin gerektirdiği yeterlilikler, bilgi, beceri ve tutum ile personelin sahip olduğu yeterlilikler, bilgi, beceri ve tutumlar arasındaki olumsuz farktır. Bu olumsuz farka eğitim açığı denmektedir.



A=B veya A < B ise her iki durumda da hizmetiçi eğitime ihtiyaç yoktur.

A>B bu durumda hizmet içi eğitim açığı belirgin olarak ortaya çıkmaktadır. Böyle bir durumda personelin eğitilmesi gereklilik halini alır (Aydın,1998: 18).

Yukarıdaki eğitim açığı göz önünde tutulursa, hemen her kurumdaki ortak problem alanlarından biri personel niteliğinin iş gereklerine uygunluğunun sağlanamamasıdır. İşin gerektirdiği ile personelin sahip oldukları yeterlikler arasında ki uyumsuzluklar, insan gücünü geliştirme faaliyetlerinin gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. Yeterlik yönünden işin gereklerini karşılamayan personel kurumun amaçları ve etkinliği yönünden bir engeldir. Hizmet içi eğitim bu engel durumu aşmak için en iyi ve en etkin süreçtir (Taymaz, 1997: 7).

Bir kurumda hizmet içi eğitim gerekliliğini gösteren durumlar sınırlı olmamakla birlikte aşağıda sıralanan belirtilerden biri veya daha fazlası olabilir (Taymaz, 1997: 11).

- Kurumda üretilen mal veya hizmetin saptanan ya da beklenen kalitenin, niteliğin altında olması,
- Üretilen mal veya hizmetin gerekli niceliğin, miktarın altına düşmesi, rantabilitenin azalması,
- Üretimin zamanında alınamaması, gecikmesi, süre standartlarına uygun olmaması ve verimliliğin azalması,
- Üretim için gereğinden fazla malzeme kullanılması, malzeme zayıfatının artması,
- Kurumda bakım ve onarım giderlerinin amortisman sınırlarını aşarak artış göstermesi,
- Mal veya hizmetin üretiminde kusur, hata ve iş kazalarının artması, iş düzeninin bozulması,
- Kuruma yeni alınan personelin ortama ve işe uyum sağlamada bazı sorunlarla karşılaşması,
- İşin kabulünde ve yapımında beklenen algılama, benimseme ve istekle çalışmaların azalması,
- Kurumda iletişim, işbirliği ve koordinasyonda aksaklıkların meydana gelmesi,
- Personel moralinin bozulduğunun görülmesi ve güdülenmesi gereğinin duyulması, zorunlu bir hale gelmesi,
- Kurumda çalışan personel arasında uyuşmazlık ve disiplin olaylarının artması,
- Kurumda personel hareketliliğinin, yer değiştirme ve ayrılmalarının artış göstermesi,
- Kurumun etkinlik alanı ile ilgili değişiklik ve yenilikleri yürütecek eleman sağlamada güçlük çekilmesi,
- Rakip olan diğer kurumların rekabet prensiplerine karşı personelin uyanık olması gerekliliği,
- Kurum içinde ve dışında kazanılan, beklenen saygınlığın azalması,

3.4. Hizmet İçi Eğitimin Türleri

Hizmet içi eğitim türünün belirlenmesi hizmet içi eğitim etkinliğinin en önemli noktalarından biridir. Hizmet içi eğitim türünün iyi tespit edilmesi eğitim programının başarısıyla birebir orantılıdır. Verilecek olan hizmet içi eğitimin belirlenen hedefleri personele verilecek eğitim türünün belirlenmesinde önemli rol oynamaktadır. Hizmet içi eğitim türünün belirlenmesinde personelin yetenekleri, eksiklikleri, görev yeri, kurumun ihtiyaçları da etkilidir. Eğitim türlerinin belirlenmesinde çeşitli ölçütler kullanmak mümkündür. Bu ölçütler, hizmet içi eğitim veren kurumun türü, eğitimin yapıldığı yer, eğitilenlerin hizmette bulundukları aşama, eğitilenlerin nitelikleri, eksiklikleri,

yaptıkları görevleri şeklinde sınıflandırılabilir (Kol, 2009: 21). Hizmet İçi Eğitimin Türleri şu şekilde sınıflandırılabilir:

3.4.1. İş Başında Eğitim

En çok kullanılan eğitim yöntemlerinden biri olan iş başı eğitimi özellikle sanayilerde kullanılmaktadır. Bu eğitimin temel özelliği eğitimin mesai saatlerinde içinde olmasıdır. Çalışanlar, iş alanını terk etmeden eğitimleri aldıkları veya verdikleri için çok önemli bir faktör olan zamanın kaybı ve iş alanına göre üretim veya hizmet kalitesinde bir düşüş yaşanmaz. Bu eğitim yaparak öğrenme sürecidir ve mutlaka eğitim verebilecek kadar yardımcı olacak birinin gözetiminde yapılmalıdır (Osma, 2007: 37).

İş başında eğitimin yararlı yönleri (Aydın,1998: 26):

- a) Daha az giderle gerçekleştirilir ve eğitim sırasında, belli bir miktar ürün elde edilir. Eğitim araç ve gereçlerine ayrıca yatırım yapılmaz. Yol yiyecek ve benzeri masraflar ortaya çıkmaz.
- b) Öğrenmede adaptasyon problemleri ortaya çıkmaz, yani kişi başka yerde öğrendiğini, gerçek duruma uyarlarken zorluk çekmez.
- c) Eğitim, gerçek çalışma şartları birlikte olacağından, uyum sağlayamama gibi bir problem söz konusu olamaz.
- d) Öğretilen şeyleri hemen uygulama imkânı ve fırsatı vardır. Bu yüzden personel öğrendiğini hemen orada uygulamaya koyacaktır.

İş başında eğitimin sakıncalı yönleri (Aydın,1998: 26):

- a) iş başında eğitim veren kişi iyi ve gerçek bir eğitici olmayabilir; bu yüzden personel için gerekli olan bilgiler eksik verilebilir.
- b) İşbaşında eğitim sabit teknoloji ve bilgiyle yapılacağından verimli ve etkin bir eğitimden söz edilemez.
- c) İş şartları, eğitimin yapıldığı fiziki ortam müsait olmayabilir. Bu da eğitimi aksatabilir.

3.4.2. Oryantasyon Eğitimi

Kuruma yeni gelen personelin kurumun amaç ve politikasını, yapısını kendi görev, yetki ve sorumluluklarını tanımaları için yapılan eğitimidir (Taymaz, 1997: 8).

Oryantasyon eğitiminin yararları şunlardır (Osma, 2007: 37);

- İyi organize edilmiş bir oryantasyon eğitimi ile çalışan işine, arkadaşlarına ve işyerine karşı olumlu düşünceler geliştirir.
- Çalışanın motivasyonu artar.
- Kurumda iletişim eksikliğinden doğan sorunlar azalır.
- Çalışan yapacağı işe hâkim olması sağlanır ve hata oranı azalır.

3.4.3. Temel Eğitim

Bir kurumda işe başlayacak olan personele yapacağı işin gerektirdiği temel bilgi, beceri ve tutumları kazandırmak üzere yapılan eğitimidir. Hazırlık, uyarılma, işe yönelme, stajyerlik, adaylık eğitimi olarak nitelendirilen eğitim programlarıdır. Çoğu kurumlarda temel eğitim programları oryantasyon eğitimle birlikte uygulanmaktadır (Taymaz, 1997: 8).

3.4.4. Geliştirme Eğitimi

Kurumda çalışmakta olan personelin kendi alanı ile ilgili gelişmeler ve yenilikler hakkında yetiştirilmesi ve yeteneklerini geliştirilmesi için uygulanan eğitimidir. Bu eğitim personelin moralini yükseltmek, kuruma bağlılığını arttırmak duyarlılık kazanmasını sağlamak üzere de programlanır (Taymaz,1997:9). Bu eğitim programında eğitimcilerin yenilikleri iyi bir şekilde izlemesi ve yeniliklere açık olması çok önem kazanmaktadır. Geliştirme eğitiminde mesleki gelişimleri incelemek ve araştırma programlarına önem vermek gerekmektedir.

3.4.5. Rotasyon Eğitimi

Eğitimin amacı, personelin, ileriye yönelik olarak önemli diğer görevleri ve üst görevleri yakından tanımasını sağlamak, teknik ve yönetsel yeteneklerini geliştirmektir. Rotasyon eğitimi kapsamında çalışanlar arası rotasyon yapılması ile iş hayatındaki monotonluğunun da azalması sağlanabilir. Ayrıca yapılan rotasyonlar ile çalışanlar kurumda yapılan diğer işlere de hâkim olarak kurumun faaliyetlerinin tümüyle bilinmesine yardımcı olmaktadır (Osma, 2007: 39).

Bir rotasyon eğitim programının başarılı olabilmesi için şunlara dikkat edilmelidir (Osma, 2007: 39);

- Program ihtiyaçlara yönelik olmalıdır.
- Program ihtiyaç ve beklentileri tatmin etmelidir.
- Program, eğitilenin kapasitesine göre olmalıdır. Eğitilenlerin kapasitesinden düşük olan program ise çalışana zor gelmektedir.
- Program süresi, bireyin öğrenme oranı ile orantılı olmalıdır.

3.4.6. Yükseltme Eğitimi

Kurum yapısındaki kadrolama ve personelin yükseltme ihtiyacını karşılamak üzere hazırlanan programdır. Gelecekteki personel ihtiyacını karşılamayı amaç edindiğinden, program hazırlanırken, personelin yetiştirileceği alan ve kademenin gerektirdiği yeterlilik esas alınır (Taymaz, 1997: 9). Bu eğitimde yetiştirilecek ve yükseltme eğitimi verilecek personelin iyi seçilmesi önemlidir. Yükseltme eğitiminde standartların iyi belirlenmesi gerekir. Ayrıca eğitimi verecek personelinde alanında iyi yetişmiş, tecrübeli ve yenilikçi bir yapıya sahip olması gerekir.

3.4.7. İş Dışında Eğitim

İş dışında eğitim kurum dışı eğitim faaliyetlerini kapsadığı gibi mesai saatleri dışında kurumda yapılan eğitim faaliyetlerini de kapsamaktadır. Bu eğitim yöntemi çalışana teorik bilgi kazandırmayı amaçlamaktadır (Aydın, 1988: 26).

İş dışında eğitimin yararları (Aydın, 1988: 26):

- Uzman bir eğitimci tarafından yapıldığı için eğitim daha nitelikli ve arzu edilen bir seviyede olur.
- İş dışında olduğu için personel kendini biraz daha rahat hissedebilir ve katılım daha fazla olabilir.

İş dışında eğitimin sakıncaları (Aydın, 1988: 26):

- Personelin, çalıştığı birimlerden uzaktaki bir merkeze gidip toplanmaları yemek ve yol masraflarından dolayı maliyet artar.

- İş dışında eğitim süresinde kişi çalışmadığından dolayı kurumda iş gücü eksikliği ortaya çıkabilir
İş dışında eğitim yöntemleri başlıca 8 grupta incelenebilir:
1. Grup Tartışmaları: Dinleyici önünde yapılan grup tartışmalarının başlıcaları, panel, sempozyum, açık oturum ve beyin fırtınası olarak sıralanabilir.
 - i. Panel (Toplu Tartışma): Bir yöneticinin başkanlığında 3-5 kişilik grubun bir konuyu biçimsel olmayan bir şekilde konuşup tartışmasıdır.
 - ii. Sempozyum (Toplu Sunuş): 2-4 kişilik konuşmacılar grubunun bir yöneticinin başkanlığında, belirli bir konunun çeşitli yönlerini kendilerine ayrılan süreler içinde ve sırasıyla dinleyicilere sunmasıdır.
 - iii. Açık Oturum (Forum): Çoğunlukla panel sempozyum gibi tartışmalı bir toplantıdan veya anlatma yönteminden sonra, dinleyicilerin de görüşleriyle katıldıkları toplantıdır.
 - iv. Beyin Fırtınası: Özgün bir sorunun veya konunun seçilmesiyle yeni fikirlerin (sorunların çözümünün) beslendiği ve yeni anlayışların geliştiği açık bir ortamda yürütülen sınırlandırılmamış bir tartışmadır.
 2. Anlatım Yöntemi: Anlatım yöntemi, konusunda uzman bir kişinin belli bir konuyu, belli bir yöntemle bir topluluğa sunmasıdır. Konunun sunulmasında göze hitap eden araçların da kullanılabildiği bu yöntemde diğer eğitim yöntemlerinden de yararlanılabilir.
 3. Seminer ve Kurslar: Seminer, personelin çalışmaları ile ilgili konularda bilgilerini geliştirmeyi amaçlayan eğitimidir. Kurs ise personelin mesleki ve fikri bakımdan gelişimini sağlamak amacıyla ders ve uygulamanın birlikte yürütüldüğü eğitim çalışmasıdır. Kurslarla bilgi ve beceri geliştirilerek verimlilik artırılır.
 4. Örnek Olay Yöntemi: Çalışanların öğrenmiş oldukları konuları uygulamaya aktarma becerilerini artırmayı amaçlayan bir eğitim yöntemidir. Bu yöntemde eğitim programlarına katılanlardan, bir sorun karşısında sorunun çözümü için önerilerini ortaya koyması ve sorunu çözmesi beklenir.
 5. Evrak Sepeti Yöntemi: Bir örgütte çalışan kişilerin yaptıkları iş ile ilgili sorunlara çözüm arama ve bulma yeteneklerini geliştirmek üzere kullanılan bir eğitim yöntemidir. Bu yöntem beklenen sorunlar yöntemi de denir. Bu yöntem; eğitilecek kişilerin, hayali bir işletmede teorik olarak, işten ayrılan yöneticilerden boşalan yerleri doldurmaları, yani o işleri yönetmeleri esasına dayanır.
 6. Rol Oynama Yöntemi: Eğitim programına katılan adaylar arasından belli bir grup seçilerek, işletmede ortaya çıkma olasılığı olan bir sorunu, gerçekte kendileri işletmenin yöneticileriymiş gibi ele alıp çözümlemeleri istenir. Böylece benzer bir olayla karşılaşıldığında, soruna en iyi çözümün nasıl getirilebileceği konusunda adayların tecrübe kazanmaları sağlanır.
 7. Gezi-Gözlem: Öğretilmek istenen konunun uygulandığı merkezlere, önceden hazırlanan ve tecrübeli bir kılavuz eşliğinde gerekli açıklamalar yapılarak gözlem gezileri düzenlenir. Geziye katılan kişilerden gezi yerlerindeki gözlemleri içeren bir rapor istenerek, katılımcıların daha dikkatli gözlem yapması sağlanır.
 8. Simülasyon (Taklit) Yöntemi: Bu yöntemde eğitilenler, verdikleri kararların gerçek iş ortamlarında ne çeşit sonuçlar ortaya çıkarabileceğini

görürler. Eğitilenlerin, kararlarının etkilerini yapay ve risksiz bir ortamda görmesine imkân sağlayan simülasyonlar yönetim ve kişiler arası beceriler kadar, üretim ve işleme becerilerinin öğretilmesinde de kullanılmaktadır (Öztürk ve Sancak, 2007: 12).

4. HAPİSHANE VE HAPSETME KAVRAMI

Mahpushane, karanlık bir kuyu... bu kuyunun içine bir kere yuvarlanan, kolay kolay karanlıklardan kurtulamıyor.. orada bildiğinden sandığından değişik bir dünya buluyor. O dünyadaki yaşayışa kendini çarçabuk alıştırıyor. Kendisine benzemeyen insanlara benzeyiveriyor' diyor, Adnan Veli 1952 yılında yazmış olduğu mahpushane çeşmesi adlı romanında (Veli, 1952: 18).

Hapsetme kavramı çok eski bir kavram olup, 'Hapis' dilimize Arapçadaki "habs" kelimesinden geçmiştir. Master olan "habs" sözlükte "tutmak, alıkoymak, engellemek" gibi anlamlar taşımaktadır (Günay, 2000: 1). Kavramın İngilizcesi ise "penitentiary"dir, kökeni "penitence"dır, bu da tövbe demektir. Hapishane, mahpusların tövbe ederek topluma yeniden hazırlandıkları yer anlamında da kullanılır.

Hapsetme çok eski dönemlerden beri var olan bir sistemdir. Geçmişte hapsetme suçlunun yargılanmasının sonuçlanacağı zamana kadar tutulduğu yerdir. Verilen cezaların süresi belli olmadığından hapishaneler bekletme yeri olarak kullanılmıştır (Bekiroğlu, 2004: 59).

Cezaevlerinin gelişimi ceza hukukunun gelişimi ile aynı adımları izlemiştir. Suçlunun durumu dikkate alınmaksızın uygulanan bu cezalar suçlunun yok edilmesi veya mağdurun zararının tazmini dışında başka bir amacı yoktu. Çünkü ilk çağda suçlu, kamunun bir düşmanı idi ve ona karşı bütün araçlarla mücadele edilebilirdi. Suçun işlenmesinde toplumunda kendi kusurunun da olabileceği düşüncesine dair bir belirti yoktu. Burada ceza olarak ölüm, sakat bırakmak, kırbaçlamak veya diğer bedeni işkenceler, sürgünler, para cezası kölelik söz konusu idi. Hapis cezası çok sonra gündeme geldi. Hürriyeti bağlayıcı ceza eski dönemlerin şehir devletlerine kadar gider. Babil, Mısır, Yunan ve Romalılarda hürriyeti bağlayıcı cezalar vardır. Bununla birlikte hapis, belirlenmiş süresi olan bir cezanın infazı için değil, kurala bağlanmadan, failin yargılanmasına veya infazına kadar tutulduğu yer olarak hizmet görmüştü. Aslında cezaevleri tutukevi olarak görev yapıyordu (Demirbaş, 2005: 5).

4.1. Tarihsel Açıdan Hapishanelerin Gelişimi ve Dönüşümü

Roma Krallık döneminde ortaya çıkan ilk hapishanenin yer altında *tullianum* denilen bir bölümü, yer üstünde de iki bölümü vardı. Roma dışında da diğer şehirlerde de hapishane vardır. Hapishaneler tutukluların ve ağır suçlarda hükümlülerin asılmalarına kadar tutuldukları yer olarak kullanılırdı. Hristiyanlıktan önceki yüzyıllarda Roma hapishanelerinde görünüşe göre çok az hükümlü vardı; bu Hristiyanların takip edildikleri dönemde değişti. Binlerce Hristiyan zindanlara kapatıldı. Romalılar, suçluları hapis cezası yerine çalışmaya gönderdiler; bunun nedeni, çalışma cezasının devlet ekonomisinin temeli olması idi; şüphesiz bu şekilde özgürlük, çok uzun süre ortadan kaldırılırdı. Bu uygulama, Orta Çağa kadar olmuş ve hürriyeti bağlayıcı cezanın gelişimini de etkilemiştir. Hatta imparatorluk döneminde, hürriyeti bağlayıcı ceza yasaktı (Demirbaş, 2005: 5).

Hapsetme, Hristiyanlığın yayılmasıyla kilise hukukunda da kendini gösterdi. Hristiyanlıkta ilk hapishaneler manastırlar olmuştur (Bekiroğlu, 2004: 61). Antik dönemin sonu ve Orta Çağ ceza hukuku ve cezaların infazı kilisenin etkisiyle şekillenmiştir. Roma sonrası dönemde, kilise artan bir etki kazandı. Cezaevlerini iyileştirme düşüncesi, ilk önce dördüncü yüzyıldan itibaren kilisenin ceza kanunlarında yer verilmiştir (Demirbaş, 2005: 5).

16. yüzyılın sonlarında, hürriyetten yoksun bırakma anlayışında değişiklik oldu ve modern hürriyeti bağlayıcı ceza hukuku anlayışı doğdu. Buradaki ana amaç işlenen fiilin cezalandırılması değil, suçlunun yeniden sosyalleştirilmesi ve iyileştirilmesinin sağlanmasıdır. 1588’ de ceza duruşmasında bir değişiklik yaşandı. Amsterdam Ceza Mahkemesi jürisi, 16 yaşını aşmamış bir genç hırsız alışılmış ve tekrarlanmış olduğu gibi ölüm cezasına mahkum etmeyerek, devlet tarafından eğitilip iyileştirilmesi yönünde karar vermiştir (Demirbaş, 2003: 95). İşte günümüzde ortaya çıkan modern hürriyeti bağlayıcı ceza sisteminin gelişimi ve ceza infaz kurumlarının amaçları bu tarihten itibaren değişmeye başlamıştır. Aslında 1588 yılında ki Amsterdam Ceza Mahkemesi ile Belediye Başkanı arasında uzun tartışmalardan sonra, Şehir Meclisi, ilkbahar 1595’ de Klarissen Manastır’ının bir kısmının çalışma ve iyileştirme kurumu olarak düzenlenmesine karar vermiştir. Böylece mahpusları Tanrı’dan korkan insanlar olarak yetiştirerek, hükümlünün topluma yeniden kazandırılmasını sağlamak istenmiştir. Tüm Avrupa ve daha sonra da Kuzey Amerika için Amsterdam cezaevleri örnek hale gelmeye başlamıştır (Demirbaş, 2003: 97). Mahpusları iyileştirme çabaları ile topluma kazandırılma çabaları günümüze kadar sürmüştür.

İslam, varlık nedeni ibadet olan insanın bugünkü manasıyla hapsedilmesine karşıdır. Kuralların ayrıntılarıyla belirlenmiş olan had ve kısas, suçlunun cezasını ödedikten sonra toplumsal yaşama geri dönmesine izin verir. Bir başka ifadeyle İslam, suçluyu, ödenmiş bir bedelin zalim ve mazlum cephesinde azaltılmış gerilimiyle topluma iade etmektir. Keza suçun kişiselliği, yani sadece suçlunun cezalandırılması, İslami geleneğin başlangıcında temel prensiptir. Oysa uzun süreli hapis, suçlu kadar onun ailesinin de cezalandırılması anlamına gelmekte ve İslami anlayışla çelişmektedir (Bekiroğlu, 2004: 99).

Hazreti Peygamber zamanında Müslümanlar hapishane adlı bir mekânı tanımıyorlardı. Yargı süresince ya da kesinleşmiş infazın gerçekleşmesi anına kadar tutuklular Mescidin koridorlarında bekletilirdi. İlk hapishanenin Hazreti Ömer zamanında satın alınan büyük bir ev olduğu söylenmektedir. Ancak uzun süreli hapis cezası yoktur. İslam âlimlerin hapis cezasının en azını bir gün, en uzununu da altı ay ile bir yıl arasında değişen bir süre olarak ifade ederlerdi (Bekiroğlu, 2004: 99). Hapishane için ilk defa özel bir yer ihdas eden kişinin Hz. Ali olduğu İslam bilginlerince ağırlıklı görüş olarak kabul edilmektedir. Klasik İslam hukuku kaynaklarında hapishanelerin yapılış tarzı hakkında açık bir hükme rastlamak güçtür. Hukukçular özellikle borçluların hukukî tasarruflarına engel olacak bir evin, hatta herhangi bir yerin bile hapishane olarak kullanılabileceğini ifade ederler. Ayrıca hapishane olarak kullanılan mekânların belli bir konforu taşıması da üzerinde durulan hususlardan biridir. Nitekim İslam hukukçuları hapishanelerin aydınlatılması gerektiğini; mahkûmların kapatıldıkları yerin dar olmaması, rahatça yürümek, abdest almak, namaz kılmak için uygun yerler bulunması, onları yazın sıcağından, kışın soğuğundan koruyacak bir nitelikte olması gerektiğini ifade etmişlerdir. Öte yandan hapishane mekânlarının temizliğinin sağlanması da İslam’ın öngördüğü genel ilkeler açısından bir mecburiyet olarak kabul edilmektedir. Fakat burada belirtmek gerekir ki, hapishane bir ceza infaz yeri olması itibarıyla, orada normal bir evde bulunan konforun bulunması da düşünülemez. Tam tersine buradaki mahkûmların kapatıldığı yerin belli ölçüde mahrumiyetler içinde olması işin tabiatı gereğidir (Günay, 2000: 3).

Osmanlı Devletinde, İslam hukukunun uygulanması ve İslam hukukun da hapis cezasının bulunmaması nedeniyle, hürriyeti bağlayıcı cezaların infaz edildiği yer anlamında hapishanelerden kural olarak söz edilemez. Ancak taziren cezalandırılan suçlarda padişah ve onun adına bu yetkiyi kullananlar, suçun nitelik ve derecesine göre

cezaı belirlerdi. Bu cezalar arasında hapis cezası vardı. Osmanlı Devletinde hapishane olarak genellikle kale burçları kullanılmıştır. Karanlık, havasız ve nemli oldukları için bu yerlere Farsça’ da karanlık, sıkıntılı ve dehşete düşürücü hapishane anlamına gelen zindan adı verilmiştir. İstanbul’daki Yedikule, Eminönü’ndeki Baba Cafer, Kasımpaşa’daki Tersane zindanları bunların en ünlüsüdür. Zindanlar genellikle subaşının denetiminde olup, mahpuslara hayırseverlerin yardımıyla bakılırdı (Demirbaş, 2005: 30).

Osmanlı Devleti’nde, kuruluşundan padişah Yavuz Sultan Selim (1512) zamanına kadar geçen dönemde, birtakım kimselerin hapsedildiği görülmektedir. Hapsedilen bu kimseler vezir, kadı, beylerbeyi veya şehzade gibi unvanlara sahip olan kimselerdi. Osmanlı Devleti’ne bağlı olan beylerden padişaha karşı olan yükümlülüklerini yerine getirmeyenlerin bazıları da hapsedilmişlerdir. Bu dönemde Bursa, Tokat, Amasya, Karaman, Karahisar, Dimetoka, İpsala, Gelibolu, Edirne, İstanbul (Saray, Yedikule ve Boğazkesen Hisarı) gibi şehirler ve bu şehirlerdeki kaleler cezaevi olarak kullanılmıştır. Ancak burada ceza hukuku anlamında bir hapis cezası söz konusu değildir. Hapsedilen kimseler bazen hapsedildikten bir süre sonra serbest bırakılmışlar, bazen de hapsin sonunda idam edilmişlerdir. Bu dönem içerisinde adam öldürme, zina, hırsızlık ve eşkıyalık gibi suçlara verilmesi öngörülen cezalar kanunnamelerde açıkça yazılı olmakla birlikte halk içerisinde suç işleyen kimselerin hapsedildiğine dair tarihi bir kayıt bulunamamıştır (Kurt, 2006: 52). Osmanlı Devletinde Tanzimat Dönemi’nden itibaren cezaevi olarak kullanılan mekânların modernleştirilme çabalarına yer verilmiştir. 1876 yılından sonra hapishanelerin modernleştirilmesine daha da hız verilerek İstanbul ve taşrada bulunan hapishane binalarının modernize çalışmaları arttırılmıştır. Mahkûmların okutulup eğitilmesi ve bu maksatla gardiyanlar için 13 maddelik bir tüzük ve 1880 tarihinde bu amaçla hapishanelerin ve tevkifhanelerin iç idaresini düzenleyen doksan yedi maddelik nizamname hazırlanmıştır (Naskali ve Altın, 2005: 156). İstanbul zindanları 1831 yılında kaldırıldı ve Sultanahmet’te Mehterhane olarak da anılan İbrahim Paşa Sarayının bir kısmında Hapishane’i Umumi kuruldu. Ancak İstanbul dışında kale burçlarının zindan olarak kullanılmasına devam edildi. Tanzimatla birlikte kabul edilen 1840, 1851, 1858 ve 1858 tarihli ceza kanunları ile birlikte, Osmanlı Devletinde’ hürriyeti bağlayıcı ceza öngörülmüştür (Demirbaş, 2005: 30).

Osmanlı Devletinin son zamanlarında hapishanelerin iyileştirilmeleri ile ilgili projeler hep olmasına rağmen savaşlar nedeni ile maliyetlerden dolayı reformlar geri bırakılmıştır. 1911 iyileştirme projesinde bir kere binaların bir örnek olması üzerinde durulmuş ve üç takım proje hazırlanmıştır. Proje üzerinde durulan bir diğer husus, mahkûm ve tutukluları ilgilendiriyordu. 4 Ocak 1912 Tarihli Tamime göre yeniden inşa edilecek hapishaneler için havadar bir yerde bahçe ve gezinme yerleri yapılabilecek arazilerin tedarik edilmesinden söz ediliyordu. Düşünülen iyileştirme projelerinden bir diğeri ise hapishane müdürleri ile gardiyanların niteliklerini yükseltmeyi kapsıyordu. 4 Ocak 1912 tarihli bir başka genelge boşalacak hapishane müdürlüklerine sınavla biraz ceza kanunlarını bilen kişilerin seçilmesi ve gardiyanlarında okuma yazma bilen kişilerden temin edilmesi isteniyordu. 1913-14 yıllarında çeşitli Avrupa ülkelerinde ki (Almanya-İtalya) hapishaneleri incelenmiş ve Alman uzmandan yararlanılmıştır. Bu kişi Duesseldorf-Derendorf Hücresel hapishanesinin müdürlüğünü yapmakta olan Doktor Paul Pollitz idi. Tıp tahsili görmüş olan Pollitz psikiyatri alanında uzmanlaşmıştı. Pollitz göreve başladıktan sonra ülke genelinde daha çok taşra da teftişler yapmış hapishanelere ilişkin yapılacak nizamnameler konusunda önerilerde bulunmuştur (Gönen, 2005: 176).

4.2. Cumhuriyet Döneminde Cezaların İnfazı ve Cezaevleri

Cumhuriyet döneminde ve özellikle 1 Temmuz 1926'da 765 sayılı TCK yürürlüğe girmesinden sonra, infaz sistemi yeniden ele alınmaya başlanmıştır. İlk önce, ceza ve tutukevlerinin idaresi 1 Haziran 1929 tarihinde yürürlüğe giren 1721 sayılı Hapishane ve Tevkifhanelerin Hakkında Kanun ile İçişleri Bakanlığından alınarak Adalet Bakanlığı'na bağlanmış ve Bakanlık hükümlülerle daha yakından ilgilenmeye başlamıştır (Demirbaş, 2003: 136). Bu Kanunun 1. Maddesinde "Türkiye'de her mahkeme bulunan yerde Hapishane ve Tevkifhane bulunur". İslahevleri ise Adalet Bakanlığınca belirlenecek yerlerde kurulur (Hekimoğlu, 2001:355) denilerek cezaevleri ve ıslahevlerinin kurulma şartını açıklamaktadır.

Cumhuriyetin ilk yıllarında cezaevlerinin kötü durumunu ortaya koymak açısından, Adliye Müfettişleri Fuat ve Ferit beyler tarafından "Karadeniz sahillerindeki hapishanelerle İzmir, Adana, Konya, Kastamonu ve İstanbul Ceza ve Tevkifevlerini konu alan" 24.12.1931 tarihli rapor dikkat çekicidir (Demirbaş, 2003:136).

- Binalardan bir kısmı mahsus surette cezaevi olarak inşa edilmiş bulunmakla beraber, hiç biri cezanın, günün telakki ve prensipleri dairesinde infazına elverişli değildir; bunların tamamı koğuşlardan ibarettir ve hücre yoktur. Hiçbir cezaevini mevcudu, istiap haddi ile mütenasip değildir; istiap haddinin tayininde her mahpusa en çok bir buçuk metre kare tahsisi suretiyle asgari bir kıstas kullanılmıştır.
- Binalar en iptidai hijyen icaplarından dahi mahrumdur; musait avluya sahip bulunmadıklarından, teneffüs saatleri kat'ıyyen değerlendirilememektedir; esasen koğuşlarda, yapıları itibari ile güneşten tamamen mahrumdurlar; havalandırma ve ısıtma tesisatı mevcut değildir; ocak ve mutfak tertibatının bulunmaması yüzünden, mahpuslar yemeklerini koğuşlarda mangallar üzerinde pişirmektedirler. Birçok binada akar su yoktur; mahpuslar kendilerini ve bulaşıklarını koğuşlarda yıkamaktadırlar. Koğuşlar akşam 17'den sabah 7'ye kadar kapalı tutulduğundan def'i tabii koğuşta bulunan tenekelere yapılmaktadır; esasen mevcut helaların vaziyeti de pek kötüdür.
- Hükümlülerin sınıflandırılması bir yana, küçükleri büyüklerden mevkıfları mahkumlardan ayırmak dahi mümkün olmamaktadır. Kadınlara mahsus cezaevi hemen hemen yok gibidir: "kadın mahkumların cezaları, birçok yerlerde gardiyan olarak yayın edilen kadınların bazen bir bazen iki odalı ve alekser zabitanın nezaretinden bemahrın bulunan evlerinde çektirilmektedir." Bakıma muhtaç küçük çocuklar da analarıyla birlikte senelerce cezaevinde kalmaktadırlar.
- Hemen hemen hiçbir müessesede ziyaret ve görüşme mahalli yoktur.
- "Hapishaneler – personel noktasından- daha derin bir mazhariyetsizlik içindedirler... Hapishaneler, hemen daima zaif şahsiyetlerden tereküp eden ve bu itibarla da lazım gelen evsaf ve şeraitten mahrum bulunan müdürlerle, hemen tamamen cahil denilebilecek derecedeki gardiyanların elinde bulunmaktadır. Gardiyanlık mesleki bir vaziyet olmaktan ziyade çok alelade bir iş... telakki..." edilmektedir.

Rapordan anlaşılacağı üzere Cumhuriyet sonrası ceza infaz kurumlarında ki sorunlar oldukça fazladır. Kurumların kalabalık olması, fiziki olarak sıkıntılarının bulunması ve önemli olan da nitelikli personelin eksikliğinden bahsetmektedir.

1936 yılında 3038 sayılı kanunla yapılan değişiklik sonucu tedrici serbestlik sistemine geçilmiştir. Bu kanuna göre ağır hapis cezalarının infazı dört devreye ayırmıştır. Ancak bu sistemin uygulanmasına elverişli yeteri kadar cezaevi bulunmadığı için 3112 sayılı kanunla yeni cezaevleri kurulmadıkça sistemin peyder pey uygulanması kabul edilmiştir (Hekimoğlu, 2001: 38). Ceza ve Tutukevlerinin idaresini esaslı kurallara bağlamak üzere 213 maddeden oluşan 31.07.1941 tarihli Ceza ve Tevkifevleri Nizamnamesi yürürlüğe girmiştir. Buna göre, her mahkeme bulunan yerde bir “Ceza ve Tevkifevi” ve Adalet Bakanlığınca belirlenen yerlerde “mıntika cezaevleri” ile “çocuk ceza ve ıslahevleri” bulunacağı belirtilmiştir. Ayrıca Nizamname memur ve müstahdemler, bunların görev ve yetkileri, cezaevi komisyonu, idare kurulu, disiplin kurulu ve hükümlü ve tutuklu haklarını düzenlemiştir (Demirbaş, 2003: 143). Sonraki yıllarda suç ve suçlu sayısındaki artış karşısında cezaların ve infaz sisteminin ağırlaştırılmasına ihtiyaç duyulmuş ve 1953 yılında 6123 sayılı TCK ve infaz sisteminde değişiklikler yapılmıştır (Hekimoğlu, 2001: 38). Yukarıdaki infaz sistemlerinin uygulamada yetersiz kaldığından, çağın anlayışına uygun yeni bir infaz sistemine duyulan ihtiyaç nedeniyle 1965 yılında oluşturulan komisyon ile Fransa, Federal Almanya, İtalya gibi batılı devletlerin infaz alanında kaydettikleri gelişmelerden ve 1960 yılında Londra’da toplanmış olan Kriminoloji Enstitüsü Konferansı’nda kabul edilmiş ilke kararlarından faydalanılarak 647 sayılı Cezaların İnfazı Hakkında Kanun kabul edilmiştir. 1965 yılında kabul edilen bu kanunla daha önce uygulanmakta olan tedrici serbesti sistemi önem kazandı ve modern çağın gereklerine ve infaz anlayışına uygun olarak tekrar yapılandırıldı. Bu yasa ile insan gücünü daha üretken hale getirmek amaçlanıyordu. 647 sayılı kanun infaz sistemine pek çok yenilik ve değişiklik getirmiştir. Bu yasa ile diğer ülkelerdeki uygulamalardan hareketle, cezaların şahsileştirilmesi paralelinde, infaz da şahsileştirildi. Hücre sistemi kaldırıldı. Açık ve yarı açık cezaevi kurulması ve sayılarının arttırılması kararlaştırıldı. Kısa süreli hapis cezalarında, bu cezanın mümkün olduğunca para cezasına çevrilmesi veya buna paralel diğer tedbirlerin uygulanması getirildi. Hükümlülerin çalıştırılması suretiyle üretken hale getirilmeleri ve tretmanlarının sağlanması için, hükümlülerin tamamını kapsayan bir çalışma sistemi kabul edildi. Bazı durumlarda hükümlülere izin hakkı tanındı. Cezaevi personelinin infaz uygulamalarında gerekli ve yeterli nitelikler kazanabilmesi için eğitilmeleri esas alındı. Prensip olarak, ceza ve ıslah evlerinde özel servislerin kurulması kararlaştırıldı (Canel, 2003: 24).

Cezaevlerinin kurum yaşamında suçlunun kişiliği üzerinde yapabileceği olumsuz etkileri gidermek üzere, hükümlü ve tutukluların doğru davranıp, tutum ve alışkanlıklar benimsemelerini, suçlu davranışlarda bulunmalarını önleyerek, ahlâkî değerler kazanmalarını sağlayacak; kurum hayatını toplumdaki normal hayata yakınlaştırarak, bu kişilerin tahliyeden sonra topluma uyumlarını kolaylaştıracak iyileştirme programlarının uygulanması çağdaş infaz sistemlerinin temel amacını karşılamak amacıyla yeni düzenleme yapılması gereği doğmuştur (Çolak ve Altun, 2008: 17). Bu yüzden 13.12.2004 tarihinde kabul edilerek 29.12.2004 tarihinde Resmi Gazete de yayınlanan 5275 sayılı Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanunda İyileştirme kavramına önem verilmiştir. Kanunun hazırlanma sürecinde uluslar arası infaz hukukunun kaynakları, ülkemizin kabul ettiği milletlerarası sözleşmelerde, kararlarda ve tavsiye kararlarında, özellikle hürriyeti bağlayıcı cezaların fiilen ve maddeten infazına ilişkin hükümler ve ilkeler yer almaktadır. “Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Bildirisi, Çocuk Haklarına Dair Sözleşme, Siyasi ve Medeni Haklar Sözleşmesi, Birleşmiş Milletlerin Diğer Hak Bildirileri, Avrupa İnsan Hakları Bakanlar Komitesinin Kararları, Birleşmiş Milletlerin Hürriyeti Bağlayıcı

Cezalara İlişkin Olarak Meydana Getirdiği Standartlar, Avrupa Konseyinin Yayınladığı Hapis Cezası Kuralları ve İşkenceyi Önleme Sözleşmesi” bunların başlıcalarıdır. 5275 sayılı Kanun’un temel yapısını şöylece özetlemek mümkündür (Çolak ve Altun, 2008: 17):

- Kanun’un amacı, birinci maddesinde açıklandığı üzere, mevzuatta yer alan ceza ve güvenlik tedbirlerinin ne suretle yerine getirileceğini göstermektir.
- Cezaların ve güvenlik tedbirlerin infazında amaçlar, temel ilkeler, özellikle hürriyeti bağlayıcı cezaların infazına ilişkin hususlar Kanun’da yer almış ve temel strateji olarak da iyileştirmeye önem verilmiştir.
- Kanun’a dayalı olarak çıkarılacak tüzük ve yönetmeliklerle ayrıntıların gösterilmesi ve infaz sisteminin böylece tamamlanması öngörülmüştür.
- Kanun ile ceza ve güvenlik tedbirlerin infazında mutlaka göz önünde bulundurulması gerekli ve çağdaş temel insan haklarına saygılı bir ceza infaz sisteminde egemen bulunması zorunlu zihniyeti açıklayan ilkeler yer almaktadır.
- Ceza infaz kurumlarındaki hükümlülerin firarlarını önlemek suretiyle, muhafaza altında tutulmaları işlevinin yerine getirilmesine ilişkin hükümlere, bu maksadın geçerliliğini sağlamak üzere, çeşitli bölümler içerisinde yer verilmiştir.
- Kanun’da hükümlünün temel yükümü olarak cezayı çekme, buna katlanma belirtilmiş ve bunu açıklayan çeşitli hükümlere yer verilmiştir. Besinleri reddetmek, ölüm orucuna yatmak gibi eylemler konusunda düzenlemelere yer verilmiştir.
- Kanun’da bunların haricinde hükümlü ve tutuklular hakkında tatbik edilecek disiplin cezaları ve uygulaması, kurumlara alınma, kurumlarda bulundurulabilecek eşya ve malzemeler, hükümlü ve tutukluların hakları, eğitim ve öğretim çalışmaları, dış dünyayla ilişkileri, haberleşme ve ziyaret usulleri, nakil sebepleri; özellikle hastalık, güvenlik ve disiplin sebebiyle nakiller ve usulleri, salıverilmeden sonra koruma ve yardım konuları ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir. Ayrıca hükümlü ve tutukluların zorunlu hâllerde kurum dışına çıkarılma hâlleri hükme bağlanarak uygulamada bu yönde görülen sıkıntıların önüne geçilmesi amaçlanmıştır. Yine hükümlü ve tutuklular hakkında yapılacak disiplin işlemleri ile uygulanacak disiplin cezaları, disiplin soruşturmasının şekli ve bu cezaların infazı ile kaldırılmasına ilişkin esas ve usuller düzenlenmiştir.

İnfaz kanunlarında bu değişiklikler yapılırken ceza infaz kurumlarında da fiziki, mimari, teknolojik değişimler yapılmıştır.

Tarihimizde belli bir proje üzerine inşa edilen ve topluluk sisteminin egemen olduğu ilk cezaevi örnekleri Ankara, Sinop, Yozgat ve Tekirdağ cezaevleridir. Tersane ve zindan olarak kullanılan Sinop kalesinin içinde 1882 yılında inşa edilen Sinop Cezaevi 1989 yılında kapatılmıştır. 1928 yılından bu yana kullanılmakta olan Paşakapısı Cezaevi ise çeşitli onarımlarından geçirilerek hala kullanılmakta olan en eski ceza infaz kurumlarından biridir. 1950 yılından itibaren A, A1, A2, A3, B ve C tipi cezaevleri, 1970 yılından sonra E Tipi, 350 kişilik özel tip, K1, K2, 1980 yılından sonra, 500 kişilik özel tip, 2000 yılında ise F tipi olarak isimlendirilen cezaevleri yapılmıştır. 1991 yılında kapatılan Yozgat Kapalı Cezaevi 30-40 kişilik koğuşlar halinde iki katlı olarak yapılmıştır. Koğuşlar hem yatakhane hem de yemekhane olarak kullanılmıştır. 1925 yılında İçişleri Bakanlığı tarafından yaptırılan ve 1 Temmuz 2006 yılında kapatılan Ankara Kapalı Cezaevi aynı proje üzerine tek katlı olarak yapılmıştır. Türk cezaevi mimarisinde her koğuşun, küçük koğuşun veya odanın önünde havalandırma avlusu olarak tanımlayabileceğimiz ve güneşin doğuşundan batışına kadar açık tutulan ve mahpusların bir arada bulunduğu bir bahçeye her zaman yer verilmiştir. Ceza ve

Tevkifevlerinin İçişleri Bakanlığının Adalet Bakanlığına devredildiği 1929 yılından itibaren iş esası üzerine kurulu cezaevlerinin yapımına da başlanmıştır, 1933 yılında iş esası üzerine kurulan Ankara Açık Cezaevi hizmete girmiştir. Topluluk sisteminde hükümlü ve tutukluların yalnızlığa terk edilmeyecekleri, birbirlerini denetim altında tutabilecekleri, ırza geçme, intihar gibi olayların önlenilebileceği, tahliyelerinde dışarıdaki hayata kısa sürede uyum sağlayacakları, insanların daha mutlu olacağı düşünülmüştür. Bu düşüncenin bir sonucu olarak 1970’li yıllara kadar inşa edilen cezaevleri büyük koğuş esasının egemen olduğu 50-60 kişilik büyük odalar (koğuşlar) şeklinde projelendirilmiştir. 1970’li yıllarda E Tipi ve 350 kişilik Özel Tip cezaevi projeleri geliştirilmiştir. Bu proje safhasında tek kişilik oda sistemi ile topluluk sistemi tartışılmış, 50-60 kişilik koğuşlardan oluşan topluluk sisteminden kısmen vazgeçilerek en fazla 10 ile 20 kişinin bir arada olacağı “küçük koğuş” esasına geçilmiştir. Bu cezaevlerinde iş atölyelerine, çok amaçlı salona, kütüphane ve dersliklere de yer verilmiştir. Ayrıca tek kişilik müşahade odaları da yapılmıştır. 1980’li yıllardaki terör suçundan cezaevine konulan tutuklu ve hükümlü sayısındaki artış bunların muhafazasındaki güçlükleri de beraberinde getirmiş; firar, öldürme ve isyan olayları artmıştır. Koğuş esasına dayanan cezaevlerinde terör hükümlü ve tutukluları ile tehlikeli suçluların muhafaza edilmeyeceği anlaşılmış, üç ve tek kişilik oda sistemli cezaevlerinin yapılması gündeme gelmiş, bunun temini için, öncelikle Ceza İnfaz Kurumları ile Tevkifevlerinin Yönetimine ve Cezaların İnfazına Dair Tüzük’e 1983 yılında 78/A ve 78/B maddeleri eklenmiştir. Ülkemizde bulunan ve kapasitelerinin büyüklüğü nedeniyle infaz hizmetlerinin ağırlığını taşıyan E ve Özel Tip Cezaevleri, 1970’li yılların başlarında projelendirilip hayata geçirilmeye başlanmış yapılardır. Koğuş esasına göre inşa edilmiş E tipi ve özel tip cezaevleri oda sistemine dönüştürülmüştür. Ayrıca bu cezaevlerinde büyük onarımlar yapılarak, fiziki zafiyetleri giderilmiş, banyo, tuvalet, mutfak ve yemekhaneleri ile hücreleri yenilenmiştir (Çolak ve Altun, 2008: 13)

Oda sistemine dönüştürülen cezaevlerinde hükümlü ve tutuklulara daha fazla sosyal, kültürel ve sportif faaliyet imkânları ile çalışma alanları yaratmak amacıyla ilk etapta 18 cezaevinde çok amaçlı kapalı spor salonu, açık futbol sahası, iş atölyelerinden oluşan sosyal tesis binalarının yapılması tamamlanmıştır (2008: 14). Ülkemizde 2008 itibarıyla toplam 384 ceza infaz kurumu bulunmaktadır. Buna karşılık Türkiye nüfusuna yakın bir nüfusa sahip İngiltere’deki cezaevi sayısı 139’dur. Yine nüfus itibarıyla Türkiye büyüklüğündeki Fransa’da cezaevi sayısı 182’dir. 1986 yılında 700 civarında cezaevi olan İtalya’da 2002 yılındaki cezaevi sayısı 230’dur. Bu nedenle; uluslararası normlara uymayan, fiziki şartları itibarıyla eğitim ve iyileştirmenin yapılamadığı önemli bir kaynak ve personel israfına yol açan küçük ilçe cezaevleri kapatılarak bölge cezaevi sistemine geçilmeye başlanmıştır yenilenmiştir (Çolak ve Altun, 2008: 14). Bu gelişmeler sonucunda cezaevi sisteminde köklü değişiklik yapılarak koğuş sisteminden oda sistemine geçilmiş, sistem değişikliği sonucu 13 adet F Tipi cezaevleri inşa edilmiştir. Adalet Bakanlığı F tipi cezaevleri projesinden edindiği bilgi ve deneyimden hareketle L ve L1 tipi adı verilen 16 adet orta güvenli yeni cezaevleri inşa etmiştir. Bu inşaat projeleri geliştirerek 5 adet T Tipi kapalı ceza infaz kurumu inşa ediliş ve kullanıma açılmıştır (CTE, 25.11.2010, www.cte.adalet.gov.tr).

Avrupa Toplulukları Komisyonun 2009 yılı Türkiye ilerleme raporunda Ceza infaz kurumları ile ilgili olarak raporda şu ifadeler yer verilmiştir. Türkiye, birkaç yıldır cezaevi koşullarını ve altyapısını iyileştirmeye yönelik iddialı bir cezaevi reform programı yürütmektedir. Yeni cezaevlerinin inşa edilmesi ve günümüz koşullarına uygun olmayan bazı küçük cezaevlerinin kapatılmasıyla, bu programın uygulanmasında

daha fazla ilerleme kaydedilmiştir. Cezaevi personeline yönelik hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimi veren dört merkez bulunmaktadır. Beşinci merkez yapım aşamasındadır ve bu yılın sonuna kadar tamamlanacaktır. Sürecin bu yılın sonuna kadar tamamlanması amacıyla, Temmuz ayında 6.000 ilave cezaevi personelinin istihdam edilmesine başlanmıştır. Ancak, cezaevi reformu eşit düzeyde uygulanmamaktadır. Örneğin, yetersiz kaynağa sahip küçük cezaevlerinde reformun uygulanması zordur. Cezaevlerinin, mahkûmlar için ortak faaliyetler ya da rehabilitasyon programları düzenlemesini engelleyen yetersiz kadrosu da bu zorlukları artırmaktadır. Mahkûmların, ortak faaliyet gerçekleştirmekten halen yoksun olduğu yüksek güvenlikli F-tipi cezaevlerinde de durum böyledir. Birkaç yılda iki katına çıkan mahkûm sayısındaki hızlı artış, gittikçe artan aşırı bir kalabalıklaşma sorununa yol açmaktadır. Ayrıca, tutuklu yargılananların sayısının yüksek olması, çözülmesi gereken bir konudur. *Sonuç olarak*, eğitim ve altyapının iyileştirilmesi ve ilave cezaevi personeli alınması konularında bazı ilerlemeler kaydedilmiştir. Ancak, aşırı kalabalıklaşma ve tutuklu yargılananların yüksek oranda olması çözülmesi gereken sorunlar olarak kalmıştır (ABGS, 25.11.2010, www.abgs.gov.tr).

5. İNFAZ VE KORUMA MEMURUNUN MESLEKİ EĞİTİMİNDE HİZMET İÇİ EĞİTİM

Ceza infaz kurumları, çalışma koşulları bakımından aşırı stresli, temposu yoğun olan kurumlardır. “Krohne’nin ifade ettiği gibi “En iyi sistem, mükemmel kurallar, orta düzeyde bir infaz personeline çok az işe yarar buna karşılık sistemin ve kuralların eksiklikleri iyi bir personel yanında kaybolur” (Demirbaş, 2003: 370). Bu bakımdan başarılı bir infaz rejimi uygulaması, eğitim almış nitelikli infaz personelinin bulunmasına bağlıdır (Demirbaş, 2003: 370). Sistemin kurulması ve işletilmesi ceza infaz kurumlarında büyük önem taşımaktadır. Ana hatlarıyla cezaevi personelinin rolü şunlardan oluşur: (Coyle, 2002: 14).

- Mahkûmlara iyi, insani ve adil bir şekilde davranmak;
- Bütün mahkûmların emniyette olmasını sağlamak;
- Tehlikeli mahkûmların kaçmasını önlemek;
- Cezaevlerinde asayiş ve düzeni sağlamak;
- Mahkûmlara mahkûmiyet sürelerini olumlu bir şekilde değerlendirme fırsatı vererek tahliye edildikten sonra yeniden topluma katılabilmelerini sağlamak

Ceza infaz kurumlarında görev yapan personelin dağılımına baktığımızda, Ceza İnfaz Kurumlarında görev yapan infaz ve koruma memuru sayısı 19781 kişidir. Cezaevi personelin büyük bir kısmını infaz ve koruma memuru teşkil etmektedir. (Tablo 5.1.)

5.1. İnfaz ve Koruma Memuru

Cezaevi kelimesi düşünüldüğünde insanların gözleri önüne duvarlar, demir parmaklıklar, tel örgüler, kapıların kilitli olduğu bir yer aklına gelmektedir. Ancak bu fiziksel koşulların ötesinde bu binaların içinde cezalarını tamamlamakta olan mahpuslar ve orada görev yapan cezaevi çalışanları vardır. Cezaevlerinde fiziki koşullar önemli bir etken olsa da ondan daha önemli bir etkende insani boyuttur. Sonuçta cezaevleri de okullar, hastaneler, gibi kamu hizmeti sunmaktadır (Coyle, 2002: 13).

5.1.1. İnfaz ve Koruma Memurunun İşe Alımı

Ceza infaz kurumlarında görev yapan personel diğer kamu kuruluşlarında olduğu gibi kamu görevini yerine getirmektedir. Ancak diğer kamu görevlerinde çalışacak personel bulmak kolay iken birçok ülkede cezaevlerinde çalışacak insan bulmak zordur, buralarda çalışmaya hazır olanlar yalnız başka hiçbir yerde iş bulamayanlardır. Mesleki eğitimlerinin az olduğu ve aldıkları ücretin düşük olması nedeniyle çalışanlar meslekleriyle gurur duymazlar ve değerli bir kamu hizmeti yaptıklarını düşünmezler. Bu personele değerli ve önemli bir görevi yerine getirildiği düşüncesini ve inancını aşılayabilmek cezaevi yönetimi açısından son derece zordur (Coyle, 2002: 15). Sorunlu kişilerle uğraşan toplumdan bir şekilde tecrit edilen suçlularla uğraşan cezaevi çalışanlarını seçerken görevin zorluğu göz önünde bulundurulmalıdır. Bunun farkında olan ve önemli bir sorun olarak gören Avrupa Konseyi, aldığı tavsiye kararları ile üye ülkelere yol göstermeye çalışmıştır. Özellikle personel seçiminde, 30 Nisan 1966 tarihinde R (66) 26 sayılı Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi’nin üye devletlere, cezaevi personelinin statüsü, işe alınması ve eğitimi hakkındaki tavsiye kararında cezaevi personelin seçiminde dikkat etmesi gereken kurallar olduğunu belirtmiştir.

Tablo. 5.1. Ceza Ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü Taşra Teşkilatı Boş/Dolu Kadro Durumunu Gösterir Tablo (CTE, 27.01.2011, www.cte.adalet.gov.tr.)

UNVANI	KANUNİ KADRO	DOLU KADRO	BOŞ KADRO
MÜDÜR	1100	875	225
ŞUBE MÜDÜRÜ	140	132	8
EĞİTİM MER.ŞUBE MÜD.	5	-	5
İDARE MEMURU	295	237	58
ŞEF	150	-	150
MUHASEBE YETKİLİSİ	200	146	54
EĞİTİM UZMANI	15	2	13
EĞİTİM REHBERİ	5	-	5
KÜTÜPHANECİ	5	-	5
ÖĞRETMEN	572	481	91
SOSYAL ÇALIŞMACI	550	186	364
PSİKOLOG	550	174	376
SOSYOLOG	165	101	64
UZMAN TABİP	5	-	5
TABİP	270	17	253
DIŞ TABİBİ	129	7	122
VETERİNER	12	5	7
ECZACI	1	-	1
DİYETİSYEN	10	-	10
MÜHENDİS	47	25	22
MİMAR	8	-	8
PROĞRAMCI	5	-	5
MEMUR	9	-	9
KAPTAN	3	-	3
İNF.KOR.BAŞMEMURU	4233	2641	1592
İNF.KOR.MEMURU	23323	19642	3681
KÂTİP	609	462	147
AMBAR MEMURU	154	125	29
VERİ HAZIRLAMA VE KONT.	120	-	120
TAHSİLDAR	10	5	5
VEZNEDAR	28	19	9
SATINALMA MEMURU	6	-	6
TEKNİSYEN	654	558	96
SAĞLIK TEKNİSYENİ	5	-	5
SAĞLIK MEMURU	198	142	56
HAYVAN SAĞLIK MEMURU	4	-	4
GEMİ ADAMI	12	-	12
ŞOFÖR	525	400	125
SANTRAL MEMURU	11	2	9
AŞÇI	252	174	78
TEKNİSYEN YARDIMCISI	190	137	53
KALORİFERCİ	155	124	31
HİZMETLİ	293	222	71

HASTA BAKICI	100	-	100
BEKÇİ	9	-	9
TOPLAM	35142	27041	8101
SÖZLEŞMELİ PER. İNFAZ KOR. MEMURU	5000	4960	40

Buna göre genel prensipler başlığı altında; Cezaevi personelinin seçimi ve eğitimi, cezaevi idaresinin en önemli görevlerinden birisidir, diyerek konunun önemini belirtmiştir. Aynı tavsiye kararının 5. Maddesinde gözetim personelin asgari kişisel kaliteye ve eğitsel yeteneklere sahip olmalarının yeterli olmadığını, özellikle makul bilgi birikimine, eğitime, bütünlüğe, dürüstlüğe ve dengeli bir karaktere sahip kişiler olmasını, bunun yanında verilen ücretin çalışma koşullarının zorluğu ile orantılı olması gerektiğini belirtmektedir. Aynı tavsiye kararının 8. Maddesinde cezaevi personelinin genellikle tam gün çalışacak, işe giriş için asgari yaş haddi 21'den az olmamalıdır. Bununla birlikte iş için gerekli kalitelere sahip olan ve kabul edilebilir bir olgunluğa erişmiş olduğu anlaşılan daha genç adaylar da göz ardı edilmemelidir. 11. Maddede ise personelin kaliteli olduğu kadar, eğitim ve zekâ durumu da hesaba katılmalıdır. Personel seçerken ceza infaz kurumlarının zor ve suni ortamında mahpusları başarılı şekilde idare etmeyi sağlayacak, iyi ilişkiler kurabilme kapasitesine, kararlılık gücüne, bütünlüğe, dengeli ve istikrarlı kişileri tercih etmek gerekmektedir (Nursal, 2007: 223-224).

Avrupa Konseyi 19 Ocak 1973 yılında R (73) 5 sayılı tavsiye kararının 46. Maddesine göre; hapishane yönetimi her derecedeki personelin seçimine özen göstermelidir. Çünkü iyi bir hapishane yönetimi, personelin bütünlüğüne, insani niteliklerine görev bilinci ve meslek kapasitelerine bağlıdır. Aynı maddenin 3. Fıkrasında hapishane personeli niteliği ile tam zamanlı çalıştırılmalı, devlet memuru statüsüne ve buna ilişkin iyi davranışlarına çalışmalarının etkinliğine ve fiziki yeteneklerine dayalı bir iş güvenliğine kavuşturulmalıdır. Yetenekli erkek ve kadınları hizmete alıp devamlı tutabilmek için, yeterli bir ücret sistemi uygulanmalı, mesleğin avantajları ve hizmet koşulları çalışmanın eziyeti dikkate alınarak saptanmalıdır. Demektedir 47 maddede ise personelin yeterli entelektüel bir düzeyde olması gerektiğini belirtmektedir. (Nursal, 2007: 206). Her iki tavsiye kararında da görüldüğü üzere çalışma şartlarının ağırlığından dolayı personel seçiminde titizlik gösterilmesi, yetenekli kişilerin göreve alınması ve çalışanların, maddi olarak ücretlerin yeterli bir düzeyde olması gerektiği üzerinde durulmuştur.

İnsan hakları kavramı dünyada gelişerek yayıldıkça ceza infaz kurumları da bu gelişmeden etkilenmiştir. Bu gelişmelere uzak kalmayan Avrupa Konseyi 19 Ekim 1992 yılında R (97) 16 sayılı kararında mesleki personel başlığı altında 'mesleki personelin işe alınması, seçimi ve terfisinde ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal ya da diğer düşünce, milli, etnik ya da sosyal köken, mülkiyet, doğum veya diğer bir statü nedeniyle ayrımcılık yapılmamalıdır. Personelin işe alınması ve seçilmesinde, gözetilecek suçluların çeşitliliği ve suç kategorileri konusundaki özel politikalar göz önünde tutulmalıdır.' (Nursal, 2007: 124). Diyerek eşitliğe atıfta bulunmuş yalnız personelin işe alınmada işin zorluğu da göz önünde bulundurulması ve özel politikaların uygulanabileceği belirtilmiştir. Aynı kararın 38 maddesi ise personelin görevi için karakter kalitesine ve mesleki niteliklere sahip olmasını ve bu özellikler için politikalar geliştirmek gerektiği belirtilmiştir. 40. madde de ise seçilen personelin, kendisiyle benzer fonksiyonları yerine getiren diğer personel ile eşit statüde olmasını sağlayacak şekilde hukuki, mali ve çalışma saatleri esasına göre atanmalıdır (Nursal, 2007: 125). Türkiye'de Çalışma koşullarının zorluğu ve ücretin düşüklüğü nedeniyle çalışanlar,

belli bir süre sonra iş buldukları takdirde yukarıdaki nedenlerden dolayı işlerini değiştirmek istemektedirler.

Avrupa Konseyi 10 Eylül 1997 yılında üye devletlere ceza ve tedbirlerinin uygulanmasıyla ilgili R (97) 12 sayılı tavsiye kararında personel seçiminin önemini vurgulayarak yukarıda alınan kararları güncellemiştir. Tavsiye kararı açıklamasında ceza ve tedbirlerle elde edilmek istenen amaca ulaşılma isteniyorsa kamusal ceza ve tedbirlerin tatmin edici bir şekilde uygulanmasının sağlanması için yüksek düzeyde yetkili, nitelikli ve başarılı bir personel kullanılmasının gerekli olduğunu belirtmektedir. Devamında personelin, görevleriyle uyuşacak şekilde, kişiliğine, karakterine, niteliklerine ve kalitesine göre işe alınmasının ve seçilmesi gerekmektedir. Aynı tavsiye kararının işe alma ve seçme başlığı altında 5. Madde de işe alma prosedüründe iş tanımlamaları kullanılmalıdır. İş tanımlamaları, yapılacak işin amaçlarını, görevlerini ve sorumluluklarını açık ve somut olarak ortaya koymalıdır. İş verme koşulları ve terfi imkânları açık olarak belirtilmelidir. Başvuranlar gerekli eğitim düzeyine, iyi karaktere ve uygun mesleki deneyime sahip olma gereğinin yanı sıra, esnek ve dengeli bir kişiliğe sahip olmaları, aradıkları işe açıkça motive olmalı, öğrenmeye ve iyi insan ilişkileri kurmaya motive olmalıdırlar. İşe alma ve seçme prosedürleri açık, şeffaf, vicdani kanaate uygun ve ayrımcı olmamalıdır. Başvuruları kabul veya ret yetkisini kullanan birim ilgili deneyimlere sahip kişilerden oluşmalı ve tarafsız çalışmalıdır. Ölçme vasıtalarının tarafsız ve muteber olmalarına dikkat edilmelidir (Nursal, 2007: 100). Diğer tavsiye kararlarından farklı olarak bu tavsiye kararında ilginç bir durumda 10. Maddede yer alan uğraşılması gereken tutuklu ve hükümlülerin ihtiyaçlarını karşılanması için, personelin işe alınmasında ve seçilmesinde kadınlar ve erkeklerin yanı sıra etnik gruplarında uygun bir şekilde temsil edilmesi hususundaki arzu edilirlilik göz önünde bulundurulmalıdır, diyerek personel seçiminde yeni bir tavsiye kararı yayınlamıştır (Nursal, 2007: 100).

Avrupa Konseyinin yanında Birleşmiş Milletler de mahpuslarla ve ceza infaz kurumları ile ilgili kararlar almış yayınlamıştır. 13 Mayıs 1977 tarihinde mahpusların iyileştirilmesi için Birleşmiş Milletler minimum standart kurallarında personel seçiminin önemini belirtmiş ve personelin dürüst, insan sever, olması meslek için önem taşıdığı belirtilmiştir. Devamında kurum personelinin tam gün çalışma esasına göre, profesyonel cezaevi görevlisi atanmalı ve ancak iyi davranış, mesleki verimlilik ve fiziksel uygunluk gibi koşullara bağlı olmak üzere çalışma güvenliği olan kamu hizmeti statüsünde bulunmalıdır. Ücretler uygun, erkek ve kadın personelin mesleğe yönelmesini ve meslekte kalmasını sağlayacak yeterlilikte olmalı ve işin nitelik gerektirdiği göz önüne alınarak avantajları ve elverişli hizmet koşulları bulunmalıdır. Kurum personelinin uygun bir eğitim ve zekâ standardına sahip olması gerektiğini belirtmektedir. (Nursal, 2007: 334). Birleşmiş Milletler tavsiye kararı da Avrupa konseyi tavsiye kararlarını bir tekrarı olması yanında hitap ettikleri üye ülkelerin farklılığı olaya daha evrensel yaklaşım sunmaktadır.

Görüldüğü gibi Avrupa Konseyi ve Birleşmiş Milletler ceza infaz kurumu personeli seçiminde, özen gösterilmesi gerektiğini, işin zorluğu göz önünde bulundurularak, personelin dürüst, insan sever, kişiliği ve karakteri belli bir olgunluğa ulaşmış, esnek ve dengeli olan, insani ilişkiler becerisi yüksek kişilerin seçilerek çalıştırılması ve ücretlerinin de diğer benzer işlerle uygunluk sağlanması gerektiğini belirtmiştir.

Türkiye’de ceza infaz kurumlarında görev yapan personelin seçimi de kurallara bağlanmıştır. Ceza infaz kurumlarında görev yapan infaz ve koruma memuru tüm Devlet memurları gibi, Devlet Memurları Kanununa tabiidir. DMK’nun da 47.

maddesinde duyurma başlığı altında “Devlet Personel Başkanlığı atama yapılacak boş kadroların sınıf ve derecelerini, kadroların bulundukları kurum ve yerlerini, kadrolara alınacak personel sayılarını, alınacak personelin genel ve özel şartlarını, en son başvurma tarihini, başvurulacak mercileri, sınav yerlerini ve zamanlarını ve gerek görülen diğer bilgileri başvurma süresinin bitiminden en az 15 gün önce Resmi Gazete, radyo, televizyon ve ülke çapında tirajı yüksek gazetelerden asgari biri ve uygun görülecek diğer araçlar ile duyurur. Sınavsız atama yapılacak yerlere kadro adedinden fazla istekli bulunduğu takdirde açılacak sınavın gün ve yeri yukarıdaki şartlara uygun olarak ayrıca duyurulur” (DMK, 27.01.2011, www.mevzuat.gov.tr), diyerek göreve alınacak olan personelin tüm kamuoyuna duyurulması sağlanarak Avrupa Konseyi Tavsiye kararında geçen eşitlik, şeffaflık, açıklık ilkelerine uyulmuştur. 48. Madde de ise Devlet memuru olmanın genel ve özel şartları ortaya konulmuştur. Bu şartlar; Türk Vatandaşı olmak, 18 yaşını doldurmuş olmak, aranan öğrenim şartını taşımak, kamu haklarından mahrum bulunmamak, Askerlik durumu itibariyle; Askerlikle ilgisi bulunmamak, Askerlik çağına gelmemiş bulunmak, Askerlik çağına gelmiş ise muvazzaf askerlik hizmetini yapmış yahut ertelenmiş veya yedek sınıfa geçirilmiş olmak, görevini devamlı yapmasına engel olabilecek, akıl hastalığı bulunmamak bu genel şartların yanında özel şartlar kısmında ise hizmet göreceği sınıf için gerekli eğitim ve öğretim kurumlarından mezun olmak ve kurumların özel kanun veya diğer mevzuatında aranan şartları, taşımak. Gerektiği kanunda belirtilmiştir. Bir infaz ve koruma memurunun ceza infaz kurumunda çalışabilmesi için öncelikle bu şartlara sahip olması gerekmektedir.

Bu şartları taşıyan infaz ve koruma memuru Devlet memuru olabilmektedir. Ancak 48. Madde de belirtildiği, çalıştırılacak personelin, kurumların özel kanun veya diğer mevzuatında aranan şartları da taşıması gerekliliği üzerinde durmuştur. Bakanlık infaz ve koruma memurları için bu özel şartları da düzenlemiştir. İnfaz ve koruma memurları, Adalet Bakanlığı Memur Atama ve Nakil Yönetmeliği’ne tabi devlet memurlarıdır. Adalet Bakanlığı memur atama ve nakil yönetmeliği hukuki dayanağını 1992 sayılı Adalet Bakanlığının Teşkilât ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulü Hakkında Kanunun 30 uncu maddesine dayanmaktadır. 1992 sayılı kanunun Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü başlığı altındaki 11 maddesi d fıkrasında, ‘Ceza infaz kurumları ve tutukevleri, eğitim merkezleri, çocuk ıslah ve eğitimevleri ile müşahade merkezlerinde görevli personelden; atanmaları Bakanlığa ait olanların atanma, yükselme, yer değiştirme, kadro, izin, istifa, emeklilik, dava ve disiplin gibi her türlü özlük işlemlerini, atanmaları adlî yargı adalet komisyonlarına ait olanların kadro ve özlük işlemleri ile bunlara ilişkin adlî yargı adalet komisyonu kararlarının incelenmesi ve onaylanması işlemlerini yürütmek, bu kurumlardaki bütün personelin hizmet öncesi, adaylık, hizmet içi ve görevde yükselme eğitimlerini yaptırmak, gerektiğinde özlük işlemlerine ilişkin olarak Personel Genel Müdürlüğü, eğitim faaliyetleri yönünden Eğitim Dairesi Başkanlığı ile koordinasyonu sağlaması görevleri verilmiştir.’ (1992 sayılı Kanun, 25.11.2010, www.mevzuat.adalet.gov.tr). Özellikle yukarıda geçen atanma işleminin de Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü görevleri arasında saymıştır.

Ceza infaz kurumlarına atanmak için Adalet Bakanlığı Memur Sınav-Atama ve Nakil Yönetmeliğinin 6. Maddesinde özel şartlar başlığı altında 5 fıkra koruma güvenlik görevlisi ile infaz ve koruma memuru kadrolarına atanabilmek için (Adalet Bakanlığı Memur-Sınav Atama Nakil Yönetmeliği, 25.11.2010, www.mevzuat.adalet.gov.tr).

- En az lise veya dengi okul mezunu olmak,

- Yapılacak sınavın son başvuru tarihi itibarıyla 18 yaşını doldurmuş, merkezi sınav tarihi itibarıyla 30 yaşını bitirmemiş olmak,
- Erkeklerde 170 cm, kadınlarda 160 cm' den kısa boylu olmamak
- Güvenlik soruşturması olumlu olmak,
- Görevini devamlı yapmasına engel olabilecek akıl hastalığı veya bedensel özürlü olmadığını, şaşılık, körlük, işitme kaybı, çehrede sabit eser, uzuv noksanlığı, kekemelik ve benzeri engeller bulunmadığını; Ceza ve Tefkivevleri Genel Müdürlüğüne bölge hastaneleri olarak belirlenecek Sağlık Bakanlığına bağlı tam teşekküllü Devlet hastanelerinden alacakları sağlık kurulu raporu ile belgelemek,
- Boy uzunluğunun santimetre cinsinden son iki rakamı ile kilosu arasındaki fark 13' ten fazla 17'den az olmamak, gerekmektedir.

Devlet Memurları Kanunu'na ve Adalet Bakanlığı Memur Atama ve Nakil Yönetmeliği'nin İkinci bölüm 7 maddesi genel esaslar başlığı ile 2802 sayılı Kanunun 114 üncü maddesi kapsamı dışında kalan personelin ilk defa Devlet memurluğuna atanmaları merkezi sınav sonucunda Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) tarafından yapılan yerleştirmeye göre gerçekleştirilir. Ancak yukarıdaki şartları taşıyalar dahi, 09/10/2010 tarihinde yapılan değişiklik ile aynı yönetmeliğin 9. maddesi ile 'Bu kadrolara ilk defa atanacaklar merkezi sınava girip en az yetmiş puan alanlar arasından, adalet komisyonlarınca sözlü veya gerektiğinde uygulamalı ve sözlü sınav sonucuna göre seçilirler. Emanet memuru, tebligat memuru, infaz ve koruma memuru, zabıt kâtipi ve cezaevi kâtipi kadroları için seçim yapılırken hukuk fakültesi, adalet meslek yüksek okulu, yüksekokulların adalet programı ile adalet ön lisans programı mezunlarına öncelik tanınır.' Demektedir. Sayılan okullardan mezun olanlara okullarından dolayı pozitif bir ayrıcalık hakkı tanınmıştır. Bu pozitif ayrımcılık Avrupa Konseyi ve Birleşmiş Milletler tavsiye kararlarında görülmektedir. Aynı yönetmeliğin 14 maddesi ise 'Zabıt kâtipliği, cezaevi kâtipliği ve daktilograf kadrolarına yapılacak atamalar hariç olmak üzere sözlü sınava, merkezi sınavda alınan puanlar esas olmak kaydıyla, en yüksek puandan başlamak üzere ilân edilen kadro sayısının beş katı kadar aday çağırılır.

Boy ve kilo şartı aranan unvanlarda; ilân edilen kadro sayısının beş katı aday içerisinde boy ve kilo şartını taşıyanlar sözlü sınava katılmaya hak kazanır. Aynı yönetmeliğin 09/10/2010 tarihinde yaptığı değişiklikle on katı olan aday çağırma işlemi beş katına düşürerek sınavda yüksek puan alan kişilere daha fazla hak sağlanmıştır. Sınav sonucunda göreve alınacak personelin beş katı içerisinde, sözlü sınava çağırılan personele sınavda,

- 1) İlgilinin atanacağı kadronun gerektirdiği mesleki bilgi 40,
- 2) Atatürk İlkeleri ve İnkılâp Tarihi 20,
- 3) Genel kültür 20,
- 4) Bir konuyu kavrama ve ifade yeteneği 20,

puan olmak üzere toplam 100 puan üzerinden yapılır. İlgilinin atanacağı kadronun gerektirdiği mesleki bilgi tespit edilirken; İnfaz ve koruma memurluğuna atanacaklara genel hukuk, infaz mevzuatı ve ceza infaz kurumu idaresine, ilişkin konuların bir veya birkaçından soru sorulur. İlgilinin sözlü sınavda başarılı sayılabilmesi için yüz tam puan üzerinden en az yetmiş puan alması gerekir. Bu işlemden sonra nihai başarı listesi oluşturulur. Yönetmeliğin 15 maddesine göre Nihai başarı listesi, adayların merkezi ve sözlü veya merkezi veya uygulamalı ve sözlü sınavda aldıkları puanların aritmetik ortalamasına göre en yüksek puandan başlayarak sıralanması suretiyle düzenlenir. İnfaz ve koruma memuru kadrolarına atanacaklara ilişkin nihai başarı listesi düzenlenirken; öncelikle hukuk fakültesi, adalet meslek yüksek okulu, yüksekokulların adalet programı

ve adalet ön lisans programı mezunları en yüksek puan alan adaydan başlamak üzere sıralanır. Diğer adaylar ise bu sıralamayı takiben kendi aralarında en yüksek puandan başlayarak sıralanır.

Sınavı kazanan personel, Adalet Bakanlığı Memur Sınav- Atama ve Nakil Yönetmeliği'nin 18 maddesi gereğince, atama şartlarını taşımayanların atamaları yapılmaz. Bu şekilde yapılan atamalar iptal edilir. Haklarında atama şartlarının kaybedilmesini gerektirecek nitelikteki eylemlerinden dolayı adlî bir soruşturma veya kovuşturma bulunanlardan sınavda başarılı sayılanların atamaları soruşturma veya kovuşturma sonuçlanıncaya kadar bekletilir. Ataması yapılanlardan, geçerli bir mazereti olmaksızın süresi içerisinde görevine başlamayanların veya atanma hakkından vazgeçenlerin ataması iptal edilir. Ataması iptal edilenlerin yerine başarı listesindeki sıralamaya göre atama yapılır. İnfaz ve koruma memurunun seçilmesi ve kuruma başlaması bu şekilde gerçekleşmektedir.

5.1.2. İnfaz ve Koruma Memurunun Görevleri

Ceza infaz kurumlarında görev yapan infaz ve koruma memurları cezaevlerinin en önemli yapı taşıdır. Muhatap oldukları kişiler, toplumun sorunlu kişileridir. Bir taraftan hiyerarşik yapının getirdiği disiplin diğer taraftan mahpusların baskısını her an hissettiklerinden dolayı aşırı stres yüklerler. İnfaz ve koruma memurların hiyerarşik disiplin ve mahkûm baskısından daha önemli sorunu aslında kendilerinin önemsenmediği ve maddi sorunların çözümü için Bakanlık ve Genel Müdürlük tarafından destek görmediklerine inanmaktadırlar.

İnfaz ve koruma memurları cezaevlerinin her biriminde görev yaparlar görev tanımları çok geniştir. İnfaz ve koruma memurları ceza ve infaz kurumlarında, nöbet, ani müdahale, mahkum kabul, ziyaretçi kabul, kapı giriş kontrolü, kontrol merkezi işlemleri ve idari işlemleri kendi başına ve belirli bir süre içinde yapma bilgi ve becerisine sahip nitelikli kişidir. İnfaz ve koruma memurları ceza infaz kurumlarındaki görevleri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 5.2. görüleceği üzere, infaz ve koruma memurunun ceza infaz kurumunun her biriminde görev yapmaktadır. Görevleri ve sorumlulukları bu yüzden fazladır. Mahpuslarla birebir muhatap olduklarından, çalışılan işin riskliliği ve işin insani boyutu göz önünde bulundurulursa infaz ve koruma memurlarının mesleki gelişimleri ile ilgili mesleğin her anında eğitime alınması gerekmektedir. Verilen eğitimler ile infaz ve koruma memurlarını diri tutarak, motivasyonların arttırılmasını sağlanmalıdır. İyi bir eğitimle, infaz ve koruma memurları, öncelikle kendilerinin, daha sonra kurumun, Genel Müdürlüğün, Bakanlığın ve ülkenin, imajına olumlu bir etkide bulunacaklardır. İnfaz ve koruma memurlarının olumlu etkisi, mahpuslara da yansyarak, salıverme sonrasında topluma kazandırılmaları ve toplum tarafından kabul edilmeleri daha kolaylaşacaktır. Bu nedenlerle infaz ve koruma memurunun eğitimi önem kazanmaktadır.

Tablo 5.2 İnfaz ve Koruma Memurunun Görevleri
(MEB, 31.01.2011, www.meb.gov.tr).

GÖREVLER	İŞLEMLER
İŞ ORGANİZASYONU YAPMAK	1. İş güvenliği tedbiri almak 2. Günlük işleyiş ile ilgili bilgi paylaşımı yapmak
MAHKÛM KABUL İŞLEMLERİ YAPMAK	1. Hükümlü ve tutuklunun evrak işlemlerini yapmak 2. Hükümlü ve tutukluyu kolluk kuvvetinden teslim almak 3. Hükümlü ve tutuklunun üst ve eşya aramasını yapmak 4. Hükümlü ve tutuklunun diğer birimlerle görüşmesini sağlayarak geçici koğuşa yerleştirmek 5. Tutuklu ve hükümlülerin tahliye işlemlerini yapmak 6. Hükümlü ve tutukluların sevklerini sağlamak
İDARİ İŞLEMLERİ YERİNE GETİRMEK	1. Gelen hükümlü ve tutukluların kayıt işlemlerini yapmak 2. Emanet para işlemlerini yerine getirmek 3. Emanet eşya işlemlerini yerine getirmek 4. İlgili kurul ve komisyonlara katılmak 5. Mektup okuma ve teslim işlemlerini yapmak 6. Eğitim ve kütüphane işlemlerini yapmak 7. Hükümlü ve tutuklulara yapılan dağıtım işlemlerinde bulunmak 8. İş Yurtlarına Ait İşlemleri Yapmak
EŞYA (MUTFAK) GİRİŞ KAPISI KONTROL İŞLEMLERİNİ YAPMAK	1. Cezaevine giren tüm araç ve gereçlerin kontrolünü yapmak 2. Cezaevinden çıkan tüm araç ve gereçlerin kontrolünü yapmak 3. Cezaevini giren tüm yiyecek ve içeceklerin kontrolünü yapmak 4. Çöp çıkış işlemlerini yapmak
ZİYARET KABUL İŞLEMLERİNİ YAPMAK	1. Ceza infaz kurumuna giriş kayıt işlemlerini yapmak 2. Hükümlü ve tutuklulara gelen eşya ve parayı kayıt altına almak 3. Ceza infaz kurumuna gelenleri nizamiyeye yönlendirmek
BİNA GİRİŞ KAPISI KONTROL İŞLEMLERİNİ YAPMAK	1. Personelin giriş işlemlerini yapmak 2. Ziyaretçilerin giriş işlemlerini yapmak 3. Noter-Avukat giriş işlemlerini yapmak 4. Hükümlü-tutukluya gelen kolileri içeri almak 5. Ziyaretçilerin çıkış işlemlerini yapmak 6. Noter-Avukatların çıkış işlemlerini yapmak
KONTROL MERKEZİ İŞLEMLERİNİ YAPMAK	1. Hükümlü ve tutukluların ortak yaşam alanlarında faaliyetlerini izlemek 2. Bloklar arası sirkülasyonu izlemek 3. Çatı ve çevreyi izlemek 4. Sensörlü tellerin kontrolünü yapmak 5. Müzik ve tv yayınına takip etmek 6. Kayıt alan kasetleri kontrol ve muhafaza etmek
ANİ MÜDAHALE ve NÖBET İŞLEMLERİNİ YAPMAK	1. Nöbet görevini yerine getirmek 2. Müdahale görevini yürütmek 3. Hükümlü-tutuklu görüşlerini yaptırmak
MESLEKİ GELİŞİME İLİŞKİN FAALİYETLERİ YÜRÜTMEK	1. Seminer ve kurslara katılmak 2. Yasal düzenlemeleri ve teknolojik gelişmeleri takip etmek

5.2. İnfaz ve Koruma Memurunun Eğitimi ve Mesleki Gelişimi

Bir devletin gelişmesi doğal kaynaklarından çok yetişmiş insan gücüne bağlıdır. Devletin gücünde yetişmiş insan gücüyle orantılıdır. Devlet kurumları eğitime verdikleri önemle gelişmelerini sürdürmektedirler. Türkiye’de kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan ya da göreve yeni başlayan personele hizmet öncesi ve hizmet içi eğitim verilmektedir. Genel olarak hizmet içi eğitimle verimliliği yükseltmek, çalışanları motive etmek, personelin dikey ilerlemesini sağlayabilmek, işten ve çalışma ortamından kaynaklanan şikâyetlerin en aza indirilmesini sağlayarak, çalışma ortamına dinamizm kazandırmaktır (Selimoğlu ve Yılmaz, 2009: 2).

5.2.1. İnfaz ve Koruma Memurunun Eğitimi

Toplumsal değişime paralel kamu görevini yerine getiren ceza infaz kurumları da değişmelere ve gelişmelere ayak uydurmak zorundadır. Elbette bu değişikliği ve gelişmeyi, iyi eğitim düzeyine sahip gelişmelere açık personel yapacaktır. Cezaevlerinin başarılı olması için yetişmiş personelin önemi çok büyüktür. İnfaz sisteminde özlenen başarı cezaevi personelinin sürekli eğitimi ile olabilir. Sürekli eğitim, sürekli araştırmayı, incelemeyi, öğrenmeyi, öğretmeyi ve örnek olmayı kapsar. (Taşkın, 2005: 405). Uluslar arası örgütler ceza infaz kurumlarında başarılı olunabilmesi için özellikle personel eğitime büyük önem verilmesi gerektiği üzerinde durmaktadırlar. Avrupa Konseyinin 30 Nisan 1966 yılında kabul edilen üye devletlere cezaevi personelinin statüsü, işe alınması ve eğitimi hakkında R (66) 26 sayılı tavsiye kararında Temel düzey gözetim personelinin hizmet öncesi eğitimi başlığı altında eğitimin nasıl yapılması hakkında bilgi vermektedir. Buna göre;

- Uzman olmayan gözetim personelinin hizmet öncesi eğitimi oldukça önem taşımaktadır. Eğitimin kapsamı bu personelce yapılması istenen görevin fonksiyonlarına dayanmalıdır. Mahpusların insan onuruna saygı göstermek her modern cezaevi sisteminin amacı olduğuna göre, onların topluma kazandırılmasına katkıda bulunurken, personelin eğitimi iki genel ilkeye oturtulmalıdır.
 1. Eğitimin, kapsamı ve verilişi bakımından teorik ve pratik olmalıdır. Eğitim, bir cezaevinin nasıl yönetildiği hususu ile mahpusların kişiliği ve geçmişi, cezaevinde çalışma ve mahpusla uğraşma tecrübesi hususunu birleştirebilmelidir. Burada kendini savunma sanatı da dâhil olmak üzere beden eğitimine itina gösterilmelidir.
 2. İkincisi eğitim yöntemi her zaman eğitmenlerin bazı gözlemleriyle birleşmelidir. Böylece göreve uygun olmayanların, sadece sınavlarda kötü sonuçlar alması nedeni ile değil, aynı zamanda kurumlardaki pratik durumları yürütememeleri nedeni ile de meslek harici tutulması mümkün olabilecektir.
- Hizmet öncesi eğitim sağlanırken unutulmamalıdır ki bir eğitmen, her durum için hazır olamaz. Ancak tecrübesi ile bunu aşabilmesi gerekmektedir.
- Eğitimin bütün aşamalarında eğitmeni aktif katılama sokabilecek öğretim metotlarının geliştirilebilmesi için her çaba gösterilmelidir. Mümkün olan her durumda eğitmenler öğrencileri küçük gruplarda ele almalıdırlar.
- Eğitimin kapsamı aşağıdaki becerileri basit olarak anlamayı sağlayacak şekilde düzenlenmelidir.

- i. Temel gözetim becerileri (kurum güvenliği, mahpusların aranması, sayım, kendini savunma ve genel gözetim),
- ii. Organizasyon becerileri (mahpuslarda etkin liderlik yaratma ve gerekli görevlerde yeterli bir başarı için planlama kabiliyeti),
- iii. Gözetim becerileri (mahpus davranışlarını objektif olarak izleme, bunun sözlü ve sözlü olmayan kapsamı ve gözlenen davranışları bazı ölçülerde değerlendirme),
- iv. İletişim becerileri (gözlemlerini yazılı ve sözlü olarak diğer personel üyelerine iletme kabiliyeti),
- v. İnsani ilişkiler becerisi (cezaevi memurunun, mahpusların iyileştirilmesinde ve kurumun yönetiminde kendi kişiliğini pozitif bir vasıta olarak kullanma kabiliyeti) (Nursal, 2007: 225).

Avrupa Konseyi personelin, göreve başlamadan önce, hizmet öncesi eğitim almasını ve eğitiminde iki aşamalı, teorik ve pratik olarak yapılması gerektiğini tavsiye kararında açıklamaktadır.

Aynı tavsiye kararının devamında eğitim ile ilgili olarak;

- Hizmet öncesinde her şey öğrenilmediğinden ileriki gelişimde hizmet içi eğitim önem taşımaktadır. Bu eğitimin kapsamı memura, insan kişiliğini geliştirme, sosyal sapma, grup çalışması ve diğer iyileştirme metotlarının anlatılmasını içerir. Buna paralel olarak ulusal cezaevi idareleri kendi gözetim personeli için iyileştirme programları hazırlamalıdır.
- Hizmet içi eğitim, tüm rütbelerdeki temel düzey gözetim personeline sağlanmalıdır. Bu eğitim süreci sadece ders anlatımı ile değil aynı zamanda iyi bir tartışma ortamı oluşturarak da verilebilir.
- Hizmet içi eğitim için özel eğitim memurlarının tayin edilmesi gerekir. Bununla beraber hizmet içi eğitim sadece cezaevlerinde değil eğitim merkezlerinde, farklı atmosferlerde bir kurs şeklinde değişik cezaevleri çalışanlarında katıldığı, toplantı veya tartışma şeklinde olabilmelidir.

Avrupa Konseyi 19 Ocak 1973 tarihinde üye devletlere mahpusların iyileştirilmesi için minimum standart kurallar hakkındaki R (73) 5 sayılı tavsiye kararında; personelin, hizmete alınmalarından hemen sonra, genel ve özel bir eğitim kursundan geçirilmeleri gerekliliği ve personelin, meslekleri boyunca, yönetim tarafından periyodik olarak düzenlenen hizmet içi geliştirme kurslarına katılarak, mesleki bilgi ve yeteneklerini korumalı ve geliştirmeleri gerekliliğinden söz eder. 12 Şubat 1987 tarihinde Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesinin üye devletlere Avrupa Cezaevi kuralları hakkındaki R (87) 3 sayılı tavsiye kararında R (73) 5 sayılı kararı güncelleyerek, tüm personele, kariyerleri boyunca uygun aralıklarla düzenlenecek kurslara katılarak bilgilerini ve mesleki yeteneklerini korumak ve geliştirmekle yükümlüdür. Mesleki yeteneğini geliştirebilecek personel için geniş tecrübe ve öğrenim imkânı sağlayıcı düzenlemeler yapılmalıdır. Tüm personelin eğitim programlarında Avrupa Cezaevi kuralları ve uygulaması ile Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesine yer vermelidir. Konsey aldığı bu tavsiye kararları ile personel eğitimine vermiş olduğu önemini de ortaya koymaktadır. 10 Eylül 1997 tarihinde Avrupa Konseyi R (87) 3 sayılı tavsiye kararını güncelleştirme ihtiyacını duymuştur. Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesinin üye devletlere ceza ve tedbirlerin uygulanmasıyla ilgili personel hakkında ki R (97) 12 tavsiye kararının önsözünde ‘yenilikçi, fakat gerçekçi düşüncelerle, yeni sorunlara karşı koyabilecekleri ve görevlerini tam anlamıyla yürütebilecekleri şekilde mesleki bilgi ve becerilerini sürekli geliştirmeleri için bu personele özel fırsatlar verilmesi gerektiği belirtilmiştir.’ (Nursal, 2007: 98). Tavsiye kararında da görüldüğü

üzere ceza infaz kurumlarında görev yapan personelin, mesleki bilgi ve becerilerini sürekli olarak geliştirmeleri ve yeniliklere açık olmaları gerekmektedir. Personelin hizmet içi eğitimleri, hem kurum tarafından hem de çalışanlar tarafından angarya görülmemeli ve belli bir plan şeklinde tüm personele uygulanmalıdır.

Tavsiye kararının devamında kamusal ceza ve tedbirlerin uygulanmasından sorumlu personelin, işe alınması, seçilmesi ve mesleki gelişiminin, ceza infaz kurumlarında bütünleştirici bir yaklaşım sergilemesi açısından önem kazandığı bildirilmektedir (Nursal, 2007: 98-99). Çalışanların aldıkları bu mesleki gelişim eğitimleri, sadece mahpuslara yönelik olmamalı, stresli bir iş yükü olan infaz ve koruma memurlarına da stresle ve baskılarla başa çıkma yöntemlerini vererek aile ve özel hayatlarında da kendilerine mücadele ruhu aşılayarak infaz ve koruma memurlarının yaşam kalitelerini arttırmalıdır.

Avrupa (97) 12 tavsiye kararında eğitim başlığı altında şu kararları almıştır (Nursal, 2007: 101):

- Personelin eğitiminden sorumlu birim, ceza ve tedbirlerin yerine getirilmesi ile ilgili amaç, kapsam ve metotları kesin olarak hesaba katmak zorundadır. Ceza ve tedbirlerin yerine getirilmesinden sorumlu servis, personelin ilgili uluslar arası belgeler de dâhil olmak üzere eğitimini sağlamalıdır.
- İşe alınmadan önce gerekli mesleki eğitimin verilmemiş olması durumunda, ceza ve tedbirlerin yerine getirilmesinden sorumlu servis bu eğitimi sağlamalıdır.
- Başlangıç eğitimi, işe yeni alınanların, çalışma ortamlarına alışmalarını, mesleki becerilerini göstererek yapacakları görevlere adapte olmalarını sağlamalı, özellikle, suçluluğa ve onun sosyal yönlerine ilişkin bilgiler vermelidir. Eğitim ayrıca, mesleğin temel değerlerini vermeli ve işe yeni giren personele ceza ve tedbirlerin uygulanması hizmetindeki yerini bulma imkânını vermelidir.
- Başlangıç eğitimi programları, hizmetin yerine getirilmesi ve organizasyonu ile bireyin görev ve fonksiyonları üzerinde etkili olan pratik ve teorik konuları birleştirmelidir. Bunun sonucu olarak, eğitimin süresi yeteri kadar uzun olmalıdır.

Programlar, davranışların izlenmesi ve yorumlanması, iletişim kurulması ve diğer insan ilişkileri ile ilgili konuları kapsamalıdır.

Programlar, ceza ve tedbirlerin uygulanmasından sorumlu servisin amaç ve yöntemlerine ilişkin gelişmelere göre, özellikle özel fonksiyonların tabiatında değişiklik gerektiren veya bu hususlar üzerinde doğrudan etkili olan dış gelişmelere göre değiştirilmelidir.

- Başlangıç eğitim metotları, etkili öğrenme prosedürlerini kullanmalıdır. Uygun görüldüğü takdirde, bu kullanım ceza ve tedbirlerin uygulanmasından sorumlu servis dışındaki öğretmenlerce yerine getirilmelidir.
- Başlangıç eğitim yöntemleri, edinilen bilgilerin sorgulamasını ve eğitimcilerin değerlendirmelerine izin verilmesini içermelidir. Bu itibarla, eğitimin devamı süresince ve bitiminde doğru değerlendirmeler yapılmasını sağlayacak düzenlemeler yapılmalıdır.
- Sürekli eğitim, personele devamlı olarak gelişmeyi, başarıya ve gittikçe profesyonelliğini geliştirme imkânları sunmalıdır. Bu eğitim, özel bir konuda veya konularda ulusal düzeyde kabul gören bir nitelik kazandırmalıdır.

Genel kural olarak bu tür bir eğitim ilgili kişiye müşavere edilerek düzenlenmelidir. Yeni gelişmeler bir hizmetle yeni ve esaslı ihtiyaçlar ortaya

çıkardığında sürekli eğitim zorunlu olmalı ve bu tür değişiklikler uygulanmadan önce başlatılmalıdır. Bu eğitim, görevin özel veçheleri öyle gerektiğinde de zorunlu olmalıdır.

Bu eğitim bireysel ve kişisel gelişmenin bir yolu olarak görüldüğünde ya da özel hizmet amaçları için gerekli olduğunda, mümkün olabildiğince uluslararası düzeydeki deneyimleri de kapsamalıdır.

- Sürekli eğitimin kapsamı, mümkün olduğu ölçüde personel tarafından belirtilen iş ihtiyaçlarına yönelik olmalıdır. İhtiyaçların ortaya konulmasını sağlayacak prosedürler personel ile danışılarak belirlenmelidir.
- Sürekli eğitiminin özel şekillerinin meslekte terfi etmek için özel bir öneme sahip olduğu düşünüldüğünde, ceza ve tedbirlerin uygulanmasından sorumlu olan servis ilgilenen personele bu eğitimi sağlamak için çaba göstermelidir.
- Eğitimin hazırlanmasında ceza ve tedbirlerin uygulanmasından sorumlu servisin dışında uzmanlar kullanılmalıdır. Bu tür eğitimler ilgili servis veya servislerin dışındaki uzman kuruluşların katılımı ile yürütülmelidir.
- Personelin çalışma saatleri içinde sürekli eğitim seanslarından yararlanmasını sağlamak üzere, çalışma saatlerinde gerekli düzenlemeler yapılmalıdır. Bu düzenleme boş zamanlarda ders çalışmayı isteme imkanına engel olmamalıdır.
- Yüksek kalitede bir hizmetin sağlanabilmesi için sürekli eğitim, ceza ve tedbirlerin uygulanmasından sorumlu servis içerisindeki farklı görevli grupları arasında işbirliğini geliştirecek şekilde işlev ve kıdemlerine bakılmaksızın değişik personel gruplarını içersine alan programları kapsamalıdır.
- Kurumda ne öğretildiğini ve öğrenilen şeylerin nasıl uygulamaya konulduğunu anlamak bakımından, eğitimin etkinliğini ölçmek için sistematik eğitim değerlendirmeleri yürütülmelidir. Bu tür değerlendirmeler eğitim programlarında veya eğitim sonuçlarının uygulanma koşullarında gerekli adaptasyonların yapılmasına yol açmalıdır.
- Eğiti personelinin tercihleri, kesinlikle düzenlenecek olan eğitimin türüne dayalı olduğundan geniş bir seçenek çeşitliliği teşvik edilmelidir.
- Eğitim personelinin ceza ve tedbirlerin uygulanmasından sorumlu servisin personelinin ayrılması halinde, pozisyonları ve görevleri açıkça tanımlanmalıdır. Gerekli olduğunda bilgilerini ve pratik deneyimlerini güncel tutabilmeleri için bu personel aynı çalışma alanına dönebilmelidir. Eğitim faaliyetleri için geçici atamayla harcanan herhangi bir mesai, kariyer amaçlarına yönelik olarak kabul edilecektir.
- Bütün düzeydeki personelin eğitim etkinliği sağlamak için esaslı bir yatırım olarak görüldüğünden ceza ve tedbirlerin uygulanmasından sorumlu servisin bütçesinin yeterli bir bölümü eğitim harcamalarına ayrılmalıdır.

Ceza ve tedbirlerin uygulanmasıyla ilgili herhangi bir önemli politika değişikliği sonuç olarak personel eğitimini de gerektiriyorsa, bu husus tahmini bütçe ihtiyaçları ile desteklenmelidir. Bu özellikle tutuklu ve hükümlüler için geliştirilen özel projeler için ilgili personeli destekleme eğitimi gündemde olduğunda söz konusu olmalıdır.

- Eğitim faaliyetlerinin ademi merkeziyet esasına göre yürütülmesi halinde, merkez dışı eğitim makamları müstakil bütçeler ile desteklenmelidir.
- Kurumda bir uzmanlık görevi yerine getiren personel, tam gün veya yarım gün çalışıp çalışmadığına bakılmaksızın, ceza ve tedbirlerin uygulanmasından

sorumlu servise girdiklerinde özel görevlerini yerine getirmelerini sağlamak üzere yeni bir ortama uyum sağlamalarını kolaylaştıracak eğitimden yararlanma fırsatına sahip olmalıdır.

Nerede ihtiyaç duyuluyorsa, görevlerini gerektiği gibi yürütmelerini sağlamak üzere bu kategorideki personele her türlü destekleme eğitimi sunulmalıdır (Nursal, 2007: 101).

Görüldüğü üzere Avrupa Konseyi ceza infaz kurumlarında çalışan personelin eğitimine büyük önem vermektedir. İnfaz kurumlarında görev yapanların görevleri boyunca sürekli bir eğitim içinde olmaları gerektiğini belirtmektedir.

Avrupa Konseyinin 11 Ocak 2006 tarihinde üye devletlere Avrupa Cezaevi kuralları hakkında kabul edilen R (2006) 2 sayılı tavsiye kararında önsözünde üye devletlerin kendi cezaevi politikalarına ilişkin ortak ilkeleri güncellemelerinin ve bunlara uymaya devam etmelerinin önemini belirtmiştir. Tavsiye kararının 81. Maddesi cezaevi personelin eğitimi başlığı altında şu önerilerde bulunmuştur;

- Personele göreve başlamadan önce genel ve özel görevleri konusunda bir eğitim kursu verilmeli ve düzenlenen teorik ve uygulamalı sınavları geçmelidirler.
- Yönetim mesleki kariyerleri boyunca tüm personelin uygun aralıklarla düzenlenen hizmet içi eğitim ve meslek geliştirme kurslarına bilgilerini ve mesleki kapasitelerini geliştirmelerini sağlamalıdır.
- Yabancılar, kadınlar, çocuklar veya akıl hastalığı olanlar gibi özel mahpus gruplarıyla çalışması gereken personele, uzmanlık gerektiren bu çalışmalar için özel eğitim verilmelidir.
- Bütün personelin eğitimi, uluslar arası ve bölgesel insan hakları belgelerinin ve standartlarının, özellikle Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin ve Avrupa İşkencenin ve İnsanlık Dışı ya da onur kırıcı Muamele veya cezanın Önlenmesi Sözleşmesinin öğretilmesini ve Avrupa Cezaevi Kurallarının uygulanmasını kapsamaması gerektiğini belirtmiştir.

Avrupa Konseyinin R (2006) 12 sayılı tavsiyesinde de görüldüğü üzere ceza infaz kurumunda görev yapan personele göreve başlamadan eğitim verilmesi gerektiğini belirtmektedir. Ancak bu eğitimin tek başına yeterli olmayacağını düşünen Avrupa Konseyi tavsiye kararının devamında, personelin, mesleki kariyeri boyunca sürekli eğitim ve mesleki gelişim kurslarıyla takviye edilmesi gerektiğini belirtiyor. Kritik mahpuslarla görev yapan personelin ise işlerini profesyonel şekilde gerçekleştirmeleri için özel eğitime tabii tutulması tavsiyesinde bulunuyor.

Avrupa Konseyinin etki alanı ve üye devletleri sayısı yanında üye ülkeler ile tüm dünyayı kapsayan Birleşmiş Milletlerinde Ceza infaz kurumları personeli ile ilgili tavsiye kararları almıştır. Mahpusların yeniden topluma kazandırılmaları için Minimum Standart Kurallar; Uluslararası Ceza ve Cezaevi Komisyonun bir fikri olarak, ilk defa 1934 yılında Milletler Cemiyeti tarafından hazırlanmıştır. 1955 tarihinde Cenevre de toplanan Suçların önlenmesi ve suçluların ıslahı konulu birinci BM Konferansınca kabul edilmiş, Ekonomik ve Sosyal Konseyin 31 Temmuz 1957 tarihli ve 663 sayılı tavsiye kararı ile onaylanmıştır. Buna göre personelin eğitimi için;

- Kurum personeli hizmete girmeden önce genel ve özel görevleri bakımından bir eğitim görmeli, teorik ve uygulamalı testlerden geçmelidir
- Kurum personeli hizmete girdikten sonra ve hizmet sırasında uygun aralıklarla düzenlenecek hizmet içi eğitim kurslarına katılarak bilgisini ve meslek kapasitesini korumalı ve geliştirmelidir,(Nursal, 2007: 334) diyerek Avrupa Konseyinde olduğu

gibi hizmet öncesi eğitimin gerekliliği üzerinde durmuştur. Hizmete girdikten sonra ise sürekli eğitim ile mesleki gelişimini arttırmalıdır. Tavsiyesinde bulunmaktadır.

Birleşmiş Milletlerin ve Avrupa Konseyinin bu tavsiye kararlarından sonra Türkiye’de ceza infaz kurumu çalışanların eğitimi de kanunlarla düzenlenmiştir.

Ceza infaz kurumlarında hizmet içi eğitim gerekliliği diğer kamu kurumlarında olduğu gibi kanuni bir zorunluluktur. Görevine yeni başlayan infaz ve koruma memurlarının, tüm Devlet memurlarda olduğu gibi DMK 55. maddesi gereğince temel eğitim almaları gerektiğini belirtmiştir. 55. madde adayların yetiştirilmesi başlığı altında, aday olarak atanan memurların önce bütün memurların ortak vasıfları ile ilgili temel eğitime, bilahare sınıfları ile ilgili hazırlayıcı eğitime ve staja tabi tutulmaları ve Devlet memuru olarak atanabilmeleri için başarılı olmaları şartını koşmuştur. Maddenin devamında temel eğitim ile hazırlayıcı eğitim aynı kurumda yapılır. (DMK, 30.11.2010, www.mevzuat.adalet.gov.tr) Buna göre göreve yeni başlayan infaz ve koruma memuru kanundan da anlaşılabileceği üzere üç aşamalı bir eğitime tabii tutulması gerekmektedir. Bu eğitimler

- Temel eğitim
- Hazırlayıcı eğitim
- Staj eğitimidir.

Bu aşamaların birinde başarısız olanlar, DMK’nun 56 maddesinde adaylık devresi içinde göreve son verme başlığı altında; ‘ adaylık süresi içinde temel ve hazırlayıcı eğitim ve staj devrelerinin her birinde başarısız olanlarla... sicil amirlerinin teklifi ve atamaya yetkili amirin onayı ile ilişkileri kesilir’ demektedir. Memurluğa kabul için verilen eğitimde başarılı olma zorunluluğunu getirmiştir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunun yedinci kısmı, 214 -225 maddeleri “Devlet Memurlarının Yetiştirilmesi” başlığı altında kurumların memurlarını hizmet içinde yetiştirme esaslarını saptamıştır. DMK’nın 214. maddesi, “devlet memurlarının yetiştirilmesini sağlamak, verimliliğini artırmak ve daha ileriki görevlere hazırlamak amacıyla uygulanacak hizmet içi eğitim, Devlet Personel Başkanlığı tarafından ilgili kurumlarla birlikte hazırlanacak yönetmelik dâhilinde yürütülür” demektedir.

Bu maddeden de anlaşılabileceği üzere memurların yetiştirilmesinde temel sorumluluk kurumlara ait olmaktadır. Aynı zamanda bu madde ile devlet memurlarının hizmet içi eğitimlerinden beklenen amaçlar sıralanmıştır. Bunlar; devlet memurlarının yetişmelerini sağlamak, verimliliklerini artırmak ve daha ileri görevlere hazırlamak olarak kanun amacını ortaya koymuştur.

DMK’nun 215. Maddesi eğitim birimleri başlığını taşımakta ve “Her kurumda, yetiştirme faaliyetlerini düzenlemek, yürütmek ve değerlendirmekle görevli bir "Eğitim birimi" kurulur. Birden çok birim kurulan kurumlarda bunlardan biri "Merkez Eğitim Birimi" adını alır” denmektedir. Devamında 216. Maddede de Eğitim merkezleri başlığı altında ‘Kurumlar kendi eğitim ihtiyaçlarını karşılamak üzere eğitim merkezleri açabilirler. Kurumlar arası eğitim ihtiyaçlarını karşılamak üzere, Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığının teklifi ve Bakanlar Kurulu kararnamesiyle, kurumlar arası eğitim merkezleri de açılabilir.

“Eğitim birim ve merkezlerinin kuruluş ve işleyişleri Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığının görüşü alınmak suretiyle kurumlarınca hazırlanacak yönetmeliklerle düzenlenir” diyerek; bu birimlerin kurulmasında kurumlara takdir hakkı vermemiş, bu birimlerin kurulmasını zorunlu kılmıştır. Ancak maddeden anlaşılabileceği üzere kurumlar eğitim merkezi kurup kurmamada serbest bırakılmıştır. Yasa koyucu yine kurumlara eğitim konusunda 218 ve 221. maddelerinde “kurumların, memurlarını yurt dışında eğitebilecekleri gibi, kendi bünyeleri

içerisinde mesleki ve teknik eğitim yapabilirler, yurt içindeki öğrenim kurumlarında öğrenci okutabilirler” demekle kurumlara kendi memurlarını eğitime konusunda takdir yetkisi tanımıştır. Aynı zamanda kurumların yapacağı eğitim faaliyetleri konusunda Devlet Planlama Dairesine de kanunla önemli görevler yüklemiştir. “DPD yurt içi ve yurt dışı eğitim programlarının hazırlanmasında ve uygulanmasında yol göstermek, yetiştirme faaliyetlerini koordine etmek ve denetlemekle yükümlü” kılınmıştır (DMK, 30.11.2010, www.mevzuat.adalet.gov.tr). Bu madde ile tüm kamu kurumlarında yapılacak eğitim faaliyetlerinin belli bir düzen ve işbirliği içerisinde yürütmek amacıyla kurumlar, yıllık eğitim programlarına göre yaptıkları eğitim çalışmaları sonuçlarını altı ayda bir DPD’ne bildirmekle sorumlu tutulmuşlardır. Bu amaçla kurumlarda yapılacak olan eğitim çalışmaları koordine edilmiş olacaktır.

657 sayılı kanun, kamu personelinin alacağı eğitimi ve yöntemi belirledikten sonra, kurumlarda personeline vereceği eğitimi yönetmeliklerle belirlemişlerdir. Ceza İnfaz kurumlarında bu eğitimin nasıl yapılacağını belirten 04.05.2004 tarihinde, Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Aday Memurları Yetiştirme Yönetmeliği yayınlamıştır. Yönetmelikte eğitimin amacı, ‘Türkiye Cumhuriyeti Anayasasına, Atatürk inkılap ve ilkelerine, Anayasada ifadesi bulunan Atatürk Milliyetçiliğine sadakatle bağlı kalacak, Türkiye Cumhuriyeti Kanunlarını milletin hizmetinde olarak tarafsızlık ve eşitlik ilkelerine bağlı kalarak uygulayacak yurt ve vatandaş sevgisi ile dolu, güler yüzlü, yol gösterici, vatandaşlara daima yardımcı, disiplinli ve bilgili memur yetiştirmektir’, diyerek tüm kamu kurumlarında görev yapan memurların bu çerçevede temel eğitim almaları gerektiğini bildirmiştir (Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Aday Memurları Yetiştirme Yönetmeliği, 30.11.2010, www.mevzuat.adalet.gov.tr). Maddenin devamında ‘Aday memurların; Kurum hizmetlerinin gerektirdiği bilgi, beceri ve alışkanlıklar kazandırılarak zaman ve kaynak savurganlığına yol açmadan, verimlilik, etkinlik ve tutumluluk ilkeleri çerçevesinde görevlerini yerine getirmelerini sağlayacak şekilde yetiştirilmeleri esastır. İbaresini ile çalışanların eğitilme amaçlarına ve ilkelerini sıralamıştır. Eğitimlerin kanunda da yer aldığı üzere, temel eğitim, hazırlayıcı eğitim ve staj eğitimlerinin birbirini takip eden sıra içinde olması, temel eğitimin, aday memurların öğrenim durumlarına göre düzenlemesi, süresinin ise on günden az iki aydan çok olmaması şeklinde düzenlenmiştir. Göreve yeni başlayan infaz ve koruma memuru bu yönetmelik gereği ilk olarak temel eğitim almak zorundadır bu eğitimin süresi de görüldüğü üzere on gün ile iki ay arasında değişmektedir. Temel eğitim konularını yönetmelik belirlemiştir. Buna göre temel eğitim konuları (Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Aday Memurları Yetiştirme Yönetmeliği, 30.11.2010, www.mevzuat.adalet.gov.tr);

- Atatürk ilkeleri.
- T.C. Anayasası.
 - a) Genel Esaslar,
 - b) Temel Hak ve Ödevler,
 - c) Cumhuriyetin Temel Organları,
 - d) Yürütme.
- Genel olarak Devlet teşkilâtı.
- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu.
 - a) Ödev ve Sorumluluklar,
 - b) Genel Haklar,
 - c) Yasaklar,
 - d) Sicil ve disiplin işleri,

- e) Sosyal ve malî haklar,
- f) Amir - memur ilişkileri,
- g) Müracaat ve şikâyetler,
- h) Kılık kıyafet,
- ı) Yer değiştirme,
- i) Beşeri ilişkiler.
- Yazışma - dosyalama usulleri.
- Devlet malını koruma ve tasarruf tedbirleri.
- Halkla ilişkiler.
- Gizlilik ve gizliliğin önemi.
- İnkılâp tarihi.
- Millî güvenlik bilgileri.
- Haberleşme.
- Türkçe dil bilgisi kuralları.
- İnsan haklarıdır.

Temel eğitim programından hemen sonra, hazırlayıcı eğitim programına geçilir. Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Aday Memurları Yetiştirme Yönetmeliğinin 7. Maddesi, hazırlayıcı eğitimin hedefi, aday memurların, kurum tarafından atandıkları birim, sınıfı, kadro ve görevleri ile ilgili gerekli bilgi ve beceriler kazandırılarak, görevlerine uyumlarını sağlamaktır. Bu eğitimin süresi, bir aydan az üç aydan çok olamaz, diyerek eğitimin çerçevesini çizmiştir. Aynı Yönetmelikte Hazırlayıcı eğitimin konuları ise şu şekilde belirtilmiştir;

- Yargı teşkilâtının tanıtılması,
- Ceza infaz kurumları ve tutukevlerinin teşkilât ve görevleri ile ilgili mevzuatı,
- Bakanlık merkez teşkilâtı, görevleri, ilgili mevzuat, meslek etiği,
- Aday memurun görevi ile ilgili diğer hususlar,
- Merkezî Eğitim Yönetme Kurulunun uygun göreceği ilgili diğer konular.
- Staj Dönemi Konularıdır.

Hazırlayıcı eğitimden sonra aday memurlar, staj eğitimi yaptırılmaktadır. Bu eğitimin konuları, aday memurun temel, hazırlayıcı eğitimde tâbi tutulduğu eğitim konularında, birim yöneticisinin gözetiminde, beceri ve deneyim kazandırmak için yapılan uygulamalardır. CTE Genel Müdürlüğü 01/01/2006 tarihinde yayınladığı Ceza İnfaz Kurumu Personeli Eğitimi hakkında genelgesiyle Temel eğitim, hazırlayıcı eğitim ve staj eğitimi hakkında süreli kesinleştirmiştir. Genelgenin üçüncü bölümünde uygulamalı eğitim yöneticisi ve uygulamalı eğitim gözetmenlerinin görev, yetki ve sorumlulukları başlığı altında, temel eğitimin üç hafta; hazırlayıcı eğitimin baş hafta ve staj eğitiminde 60 iş günü olacağını belirtmektedir. Ayrıca aynı genelgenin devamında temel ve hazırlayıcı eğitimlerin Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Personeli Eğitim Merkezlerinde; stajın ise aday memurların atanmış oldukları ceza infaz kurumlarında uygulamalı eğitim gözetmenlerinin gözetiminde yapacaklarını belirtmektedir. Staj eğitiminde, Ceza İnfaz Kurumu Personeli Eğitimi Hakkındaki genelge doğrultusunda aşağıdaki bilgiler uygulamalı olarak gösterilerek öğretilecektir. Bu eğitim sonrasında infaz ve koruma memuru ;

- Ceza infaz kurumunun mimarisi ve fizikî yapısı ile ceza infaz kurumunu kavrar,
- Sayım almayı öğrenir,
- Tutuklu ve hükümlünün hangi hallerde ceza infaz kurumuna kabul edileceğini bilir,
- Tutuklu ve hükümlünün üst aramasını yapar,

- Ceza infaz kurumuna girmesi yasak olan eşyaları ve bulundurulması suç teşkil eden eşyaları bilir,
- Mahkum kabul yerinin genel işleyişini kavrar,
- Sağlık servisini, servisin işleyiş ve usullerini, basılı evrak, defter, hasta sevk işlemlerini, tutuklu ve hükümlülerin servise getirilip götürülmesini öğrenir,
- Ortak kullanım alanlarını bilir, ortak kullanım alanlarının usul ve esaslarını kavrar,
- Psiko-sosyal servisin görevlerini öğrenir,
- Psiko sosyal servisin çalışma usul ve esaslarını, tutuklu ve hükümlülerin hangi hâllerde servisten faydalanabileceğini bilir,
- Eğitim servisini, kütüphaneyi bilir. Bu birimden faydalanma usul ve esaslarını öğrenir,
- Ziyaret yerinin çalışma esas ve usullerini bilir,
- Ziyaret ile ilgili defter kayıtlarını tutar,
- Kimlerin ziyaretçi olabileceğini öğrenir,
- Avukat ziyaretinin esas ve usullerini bilir,
- Açık ve kapalı ziyaretlerin yer ve usullerini öğrenir,
- Zor kullanmanın (etkisiz hâle getirme) yasal dayanaklarını bilir. Etkisiz hâle getirme tekniklerini bilir,
- Çalıştığı kurumun fizikî yapısını bilir,
- Kurumda bulunan servisleri öğrenir. Hizmet servislerinin çalışma esas ve usullerini kavrar,
- Çalışma arkadaşları ile olumlu iletişim kurar,
- Meslek etiğine uygun davranışlar gösterir.

İnfaz ve koruma memurları staj devresinde, kurumun, her birimde görev alarak kurumun işleyişini öğrenir. İnfaz ve koruma memuruna staj döneminde aşağıdaki konular belli bir planla öğretilmektedir.

İÇ KONTROL

- Arama usul ve esasları,
- Sayım usul ve esasları,
- Tutuklu ve hükümlülerin açık-kapalı görüşe çıkarılması,
- Avukat görüşünün yaptırılma usul ve esasları,
- Hamam, çamaşırhane, soğuk hava depoları, mutfak, terzihane, cilthane, kantin, v.s. yerlerin kullanılması,
- X Ray cihazı - duyarlı kapı ve el detektörü,
- El ve göz biyometri cihazları,
- Merkez kontrol odası çalışma esasları,
- Mahkemeye gidenleri birimlere bildirme, gönderme ve takip işlemleri,
- Sirkülasyon hakkında genel bilgiler ve kamera odasıyla birlikte hareket edilmesi,
- Zor kullanma yetki ve sorumluluğu,
- Sayım tutanaklarının düzenlenmesi,
- Haftalık telefon görüşmelerinin yaptırılması,
- Müdahale ekibinin oluşturulması,
- Avukat, revir ve ortak kullanım alanlarına tutuklu ve hükümlülerin çıkartılması usul ve esasları,
- Tutuklu giriş çıkış defteri düzenlenmesi,

- Tutuklu isim defteri (fihrist) düzenlenmesi,
- Müşahede bölümü,
- Sivil savunma,
- İç kontrolle ilgili diğer işlemler
Konularında eğitilir ve çalıştırılırlar.

İDARÎ BÖLÜM

- Emanet para hakkında genel bilgiler,
- Personel servisi hakkında genel bilgiler,
- İnfaz kalemi,
- İşyurdu faaliyetleri,
- Genel Bütçe Ambarı,
- Arşiv,
- Resmî yazışmalar,
- Santral (kurumun haberleşmesi), çay ocağı,
- Komisyon ve kurulların çalışma esasları, üyeleri,
- Mektup okuma,
- Telefon görüşmesi ile ilgili işlemler,
- Terzihane, cilthane, fotoğrafhanenin çalışma esasları,
- Denetim defterleri
- İdari bölümlerdeki diğer hizmet birimleri,
konularında eğitilir ve çalıştırılırlar.

MAKET ODASI

- Ceza infaz kurumunun geçmişinin anlatılması,
- Ceza infaz kurumunun fizikî yapısı,
- İhata duvarı,
- Ceza infaz kurumunun çevresi (ihata duvarı dışı),
- Jandarma kulübeleri,
- Sensörlü tel,
- Nizamiye (ziyaretçi kabul mahalli),
- Aydınlatma lambaları,
- Giriş ve çıkış kapıları,
- Jeneratör odası,
- Şoför odası,
- Yangın tüpleri ve yangın malzemelerinin bulunduğu mahal,
- Çöp dökme yeri,
- Su deposu, trafo, odun kömür deposu, logar, araba garajı, fosseptik çukuru, cüruf dökümü, jandarma atış poligonu, iç mimari,
- Ceza infaz kurumunun bulunduğu yerin (il veya ilçe) harita üzerinden tanıtılması

Konularında eğitilir ve çalıştırılırlar.

ZİYARET MAHALLİ

- Ziyaretçilerin kimler olduğu,
- Avukatlar, noterler, yerli ve yabancı heyetler ,
- Devlet protokolü,
- Hizmet almak amacıyla gelenler,
- Denetim amacıyla gelenler,

- Basın, yayın organları,
 - Sağlık taramaları, tatbikatlar,
 - Ziyaretçi kartları,
 - Vukuatlı aile beyannamesi,
 - Ziyaret mahallindeki diğer işlemler
- Konularında eğitilir ve çalıştırılır.

MAHKÛM KABUL YERİ

- Tutuklu ve hükümlü ile ilgili evraklar hakkında genel bilgiler,
- Üst aramasının yapılmasının usul ve esasları,
- Ceza infaz kurumuna girmesi yasak eşyalar ve bulundurulması yasak eşyalar hakkında bilgiler,
- Kullanılan matbu evraklar, tutanaklar,
- İlk öğüt,
- Yoklama defterine kayıt işlemleri,
- Tutuklu ve hükümlünün uyması gereken kurallar hakkında bilgi,
- Tutuklu ve hükümlülerin kötü muamele görüp görmediği ile ilgili bilgiler,
- Suç grupları,
- Geçici koğuşlara yerleştirme,
- Mahkûmların üzerinden çıkan eşyaların emanete alınması,
- Resim çektirilmesi,
- Mahkûm kabul yerindeki diğer işlemler.

PSİKO-SOSYAL SERVİS

- Psiko-Sosyal Servisin çalışma esasları,
- Servisin görevleri, yetki ve sorumlulukları,
- Psiko-Sosyal Servise ihtiyaç duyulan hâller,
- Tutuklu ve hükümlünün başvurusu,
- Birimde kullanılan formlar,
- Kurum dışı ilişkiler,
- Sosyal hizmetler il müdürlüğü ile ilişkiler,
- Çocuk Esirgeme Kurumu ile ilişkiler, psikiyatri ile ilgili bağlantısı nedir,
- Sosyal, sportif ve kültürel faaliyetlerin planlanması ve organizasyonu,
- Tanındığı mahkûm hakkında idareyi bilgilendirme,
- Psiko-Sosyal servis ile ilgili diğer işlemler.

EĞİTİM SERVİSİ ve KÜTÜPHANE

- Düzenlenen kurslar, seminerler,
- Sınavlar,
- Resmî törenler,
- Kütüphane hizmetleri,
- Tutuklu ve hükümlülerin kütüphaneden faydalanması,
- Diğer etkinlikler,
- Servisin görevleri ve çalışma usulleri,
- Eğitim servisi ile ilgili diğer işlemler.

SAĞLIK SERVİSİ

- Bulaşıcı hastalıklar hakkında genel bilgiler,
- Serviste bulunan basılı evrak, defter ve hasta takip fişlerinin doldurulması,
- Yataklı hastaların sevk ve takibi,
- Serviste bulunan ilaçların kullanılması ve dağıtım şekli,

- Serviste bulunan malzemelerin tanınması ve korunması,
- Tutuklu ve hükümlülerin servise getirilmesi / götürülmesi,
- Serviste bulunan elemanlar hakkında genel bilgiler,
- Sağlık servisi ile ilgili diğer işlemler.

ORTAK KULLANIM ALANLARI

- Ortak kullanım alanlarının adları ve yerleri,
- Ortak kullanım alanlarının çalışma usul ve esasları,
- Mutfak kullanımı, sinema salonu, spor salonu, toplantı salonu, v.s.
- Ortak kullanım alanları ile ilgili diğer işlemler (Göçer, 2010: 613)

Aday İnfaz ve koruma memurlarına genelgede belirtildiği üzere süre, ceza infaz kurumunun iç kontrolünde 15 gün, idarî bölümde 5 gün, maket odasında 5 gün, ziyaret mahallinde 5 gün, mahkûm kabul yerinde 10 gün, psiko-sosyal serviste 5 gün, eğitim servisinde 5 gün, sağlık servisinde 5 gün, ortak kullanım alanlarında 5 gün staj yaptırılır. Bu süre sonunda staja tâbi personel staj dosyası hazırlar. Hazırlanan bu dosyalar stajı yürüten amirlere teslim edilir. Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Aday Memurları Yetiştirme Yönetmeliğın de gösterilen staj değerlendirme formu, ilgili kişiler tarafından doldurulur. (EK-1)

Böylece göreve yeni başlayan infaz ve koruma memuru temel eğitim, hazırlayıcı eğitim ve staj eğitimlerinden olumlu notlar aldığı takdirde ve asli memurluk için gerekli bir ile iki yıl arasında süreyi doldurmuş ise asli memurluğu hak etmiş olmaktadır.

İnfaz ve koruma memurları adaylık süresi içinde temel eğitim ve hazırlayıcı eğitimlerini, ayrıca mesleki gelişimleri için gerekli olan hizmet içi eğitimlerini, 29.07.2002 tarihinde kabul edilerek, 02.08.2002 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanan Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Personeli Eğitim Merkezi Kanuna bağli olarak yürütölmektedir. Kanuna, ceza infaz kurumları ve tutukevlerinin ihtiyacı olan nitelikli personelin yetiştirilmesi ve meslekî eğitimlerinin sağlanması amacıyla Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Personeli Eğitim Merkezi ile bölge eğitim merkezlerinin kuruluş, görev ve teşkilâtı ile bu merkezlerde verilecek eğitime ve diğer hususlara ilişkin esas ve usulleri düzenlemektir. Kanun, Eğitim Merkezlerinin görevlerini 4. Madde de şu şekilde özetlemiştir (4769 Sayılı Kanun, 10.12.2010, www.mevzuat.adalet.gov.tr).

- Ceza infaz kurumları ve tutukevleri personelini mesleğın gerektirdiğı bilgi, beceri ve davranışları kazanmış, hukuk devletine ve insan haklarına saygılı, adalet, onur ve tarafsızlık duygularına sahip kişiler olarak yetiştirmek ve bu görevlere hazırlamak,
- Ceza infaz kurumları ve tutukevleri personelinden idare memurluğu öğrencileri ile infaz ve koruma memurluğu öğrencilerinin hizmet öncesi eğitimi, bu kurumlarda görev yapan personelin aday memurluk, hizmet içi ve görevde yükselme eğitimlerini yapmak,
- Eğitime tâbi tutulacaklara genel hukuk bilgisi, insan hakları, yönetim hukuku, ceza ve infaz hukuku, toplumsal ilişkiler, sosyal hizmetler ve bedensel ve toplu savunma sporları gibi alanlarda eğitim vermek,
- Konferans, seminer ve benzeri toplantılar düzenlemek,
- Personelin yetiştirilmesi için kanun, tüzük ve yönetmeliklerle verilecek diğer görevleri yerine getirmek.

Kanundan da anlaşılacağı üzere eğitim merkezleri, infaz ve koruma memurlarının hizmet öncesi eğitimi, aday memurluk, hizmet içi ve görevde yükselme eğitimlerini yapmakla sorumludurlar. Avrupa Konseyi ve Birleşmiş Milletler tavsiye

kararlarında, Cezaevi personelin göreve başlamadan önce hizmet öncesi eğitim verilmesi gerekliliği üzerinde durulmuştur. Bu konuda 4769 sayılı Kanun ve 04.05.2004 tarihinde Resmi Gazete de Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Hizmet Öncesi Eğitim Yönetmeliği yayınlanmış olmasına rağmen hizmet öncesi eğitim, ilk defa İdare Memurlarına yönelik olarak 1 Mart 2010 tarihinde, yüz idare memuruna Ankara Eğitim Merkezinde verilmiş ve 29 Kasım 2010 tarihinde program bitirilmiştir.

Cezaevi personelinin eğitimi ile ilgili olarak 04.05.2004 tarihinde Resmi Gazete de Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Personeli Eğitim Merkezleri Kuruluş, Görev ve Çalışma yönetmeliği yayınlanmıştır. Bu yönetmeliğin 8. Maddesinde Eğitim Merkezlerinin görevleri şu şekilde sıralanmıştır.

a) Ceza infaz kurumları ve tutukevleri personeline mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve davranışları kazandırmak, hukuk devletine ve insan haklarına saygılı, adalet, onur ve tarafsızlık duygularına sahip kişiler olarak yetiştirmek ve bu görevlere hazırlamak,

b) Ceza infaz kurumları ve tutukevlerinde görev yapacak personelden idare memurluğu öğrencileri ile infaz ve koruma memurluğu öğrencilerinin hizmet öncesi eğitimini vermek,

c) Ceza infaz kurumları ve tutukevlerinde görev yapan tüm personelin aday memurluk, hizmet içi ve görevde yükselme eğitimlerini yapmak ve bu eğitimler için ilgili kurumlarla eş güdümü sağlamak,

d) Eğitime tâbi tutulacaklara genel hukuk bilgisi, kriminoloji, insan hakları, yönetim hukuku, ceza ve infaz hukuku, toplumsal ilişkiler, sosyal hizmetler ve bedensel ve toplu savunma sporları gibi alanlarda eğitim vermek,

e) Gereksinim duyulan alanlarda uzmanlık ve yöneticilik anlayışı kazandırmak amacı ile eğitim programları hazırlamak ve Genel Müdürlüğe sunmak,

f) Eğitim danışmanlığı hizmetlerini yürütmek, eğitim ve öğretime ilişkin ders notları ile diğer dokümanları hazırlamak ve eğitim görenlerin yararlanmasını sağlamak,

g) Eğitim görenlere, liderlik nitelikleri aşılacak ve bu niteliklerin pekiştirilmesini sağlamak, sosyal ve bilimsel anlayışlarını geliştirmek,

h) Eğitim görenlerin idarî hizmetlerini sağlamak ve uygulamalı eğitimlerini yaptırmak,

i) Yurt içi ve yurt dışındaki benzeri eğitim merkezleri ile çeşitli kurum ve kuruluşlarla iş birliği yapmak, inceleme ve araştırma gezileri düzenlemek,

i) Konferans, seminer ve benzeri toplantılar düzenlemek,

j) Eğitim merkezi müdürlüklerince hazırlanan yıllık eğitim ve çalışma programlarını incelemek ve onaylamak,

k) Genel Müdürlükçe verilecek benzer görevleri yerine getirmek.

Yönetmelikten de anlaşıldığı üzere cezaevi personelin, hizmet öncesi eğitimi ile ilgili herhangi bir yasal problem olmamasına rağmen infaz ve koruma memurlarında hizmet öncesi eğitime geçilememiştir.

4769 sayılı Kanunda 3 maddesince Ceza infaz kurumları ve tutukevlerinin ihtiyacı olan personeli yetiştirmek ve meslekî eğitimlerini vermek üzere Ankara'da Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğüne bağlı Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Personeli Eğitim Merkezi kurulmuştur. Bu Genel Müdürlüğe bağlı olarak, dört ilde daha bölge eğitim merkezi kurulabilir, diyerek Eğitim Merkezleri sayısını belirlemiştir.

Bu kapsamda:

- 17.07.2000 tarihinde Ankara Eğitim Merkezi
- 26.01.2004 tarihinde İstanbul Eğitim Merkezi
- 28.11.2004 tarihinde Erzurum Eğitim Merkezi

- 11.09.2006 tarihinden itibaren de Kahramanmaraş Personel Eğitim Merkezi eğitim vermeye başlamıştır.

Bu kapsamda dört eğitim merkezinden biri olan Kahramanmaraş Personel Eğitim Merkezinde uygulanan eğitim ve Kahramanmaraş Personel Eğitim Merkezinin infaz ve koruma memurunun mesleki gelişimine etkisi incelenecektir.

6. KAHRAMANMARAŞ PERSONEL EĞİTİM MERKEZİ

Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Personeli Kahramanmaraş Eğitim Merkezi; 4769 sayılı Kanunun 3. Maddesi ve Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Personeli Eğitim Merkezleri Kuruluş, Görev ve Çalışma Yönetmeliğinin 5. Maddesi gereğince kurulmuştur. Eğitim Merkezi 11 Eylül 2006 tarihinde eğitime başlamıştır.

Eğitim Merkezi toplam 225.237,84 m² yüzölçümüne sahip olup arsa üzerinde toplam 14.068 m² inşaat alanı bulunmaktadır. İnşaat alanında zeminle birlikte beş katlı A Blok, zeminle birlikte beş katlı B Blok, zeminle birlikte iki katlı C Blok, zeminle birlikte iki katlı D Blok, çamaşırhane-kazan dairesi, trafo binası, su deposu kapalı spor salonu, halı saha ile amfi tiyatro, nizamiye binası, 2 adet atış poligonu, 2 adet kapalı otopark bulunmaktadır. Eğitim Merkezi, aynı anda iki yüz öğrenciyi ağırlayacak kapasiteye sahiptir. Kurumda tam donanımlı mutfak mevcut olup tabldot hizmeti Genel Bütçeden iâşe yönetmeliğine uygun bir şekilde hazırlanıp personel ve kursiyerlerin iâşe edilmesi sağlanmaktadır. Eğitim merkezinin 160 kişi kapasiteli yemekhanesi mevcut bulunmaktadır. Bina inşaatlarına 11.01.2000 tarihinde başlanmıştır. 2005 yılında binaların teslimi alınmıştır.

6.1. Eğitim Merkezinin Amacı

Ceza İnfaz Kurumları personelini; hukuk devletine ve insan haklarına saygılı, adalet, onur ve tarafsızlık duygularına sahip, sorumluluk alabilen, takım çalışmasını seven, ortak aklı işleyen, sevgi, saygı ve tebessümü yanından hiç eksik etmeyen, toplam kalite anlayışını benimsemiş, biz olgusu taşıyan, yaptığı işi ve onun bir parçası olarak kendini değerli gören, hak ve sorumluluklarını bilen, örnek birer insan olarak yetiştirmek ve bu vesileyle Ceza İnfaz Kurumlarını bir eğitim yuvasına çevirmek olarak belirlemiştir (Kahramanmaraş Eğitim Merkezi Brifing Dosyası, 2009: 15).

6.2. Personel Durumu

4769 Sayılı Eğitim Merkezleri Kanunun 5. Maddesince, Eğitim merkezleri, müdür, müdür yardımcısı ile bir bürodan oluşmaktadır. Aynı kanunun 7. Maddesi eğitim merkezleri müdürünün ataması için gerekli şartları saymıştır. Buna göre;

Eğitim merkezi müdürü, birinci sınıfa ayrılmış adlî yargı hâkim ve Cumhuriyet savcıları arasından; müdür yardımcısı ise meslekte en az beş yıl görev yapmış adlî yargı hâkim ve Cumhuriyet savcıları veya üniversite öğretim elemanları arasından muvafakatları alınmak suretiyle, Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürünün önerisi üzerine Adalet Bakanınca dört yıl için atanmaktadırlar. Kanuna göre Kahramanmaraş Personel Eğitimin Merkezine müdür ataması yapılmış olmasına rağmen müdür yardımcısı kadrosuna atama yapılmamıştır.

Müdür ve müdür yardımcıları hakkında 2802 sayılı Hâkimler ve Savcılar Kanununun Bakanlık merkez kuruluşunda çalışan hâkim ve savcılara ilişkin hükümleri uygulanır. Üniversite öğretim elemanlarının hakları saklıdır, demektir. 4769 sayılı kanunun 6. Maddesi eğitim merkezi müdürünün görevlerini şu şekilde belirtmiştir;

- Eğitim merkezini yönetmek ve temsil etmek,
- Eğitim merkezinin düzenli ve verimli çalışmasını sağlamak ve bu konuda uygun göreceği tedbirleri almak,

- Öğretim kadrosunda çeşitli nedenlerle boşalma veya görevlilerin mazereti hallerinde boş kadrolar dolduruluncaya kadar veya mazeretlerinin devamı süresince öğretim görevlilerini uzmanlıklarına uygun yerlerde geçici olarak çalıştırmak,
- Yıllık eğitim ve çalışma programını hazırlayarak Eğitim Kurulunun onayına sunmak,
- Eğitim görenler için ders ve konferanslar dışında sosyal ve kültürel etkinlikler düzenlemek ve bu tür etkinliklere katılmalarını sağlamak,
- Kanun, tüzük ve yönetmeliklerle verilen diğer görevleri yapmak olarak saymıştır. Müdür yardımcısının görevlerini ise aynı madde altında, eğitim merkezinin düzenli ve verimli çalışması için Müdür tarafından verilen görevleri yapar demektir.

Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Personeli Eğitim Merkezleri Kuruluş, Görev ve Çalışma yönetmeliği ise 9. Maddede Müdürün görevlerini şöyle sıralamıştır (11.12.2010, www.mevzuat.adalet.gov.tr).

- a) Eğitim merkezinin düzenli ve verimli çalışmasını sağlamak, gözetim ve denetimini yapmak ve bu konuda uygun göreceği önlemleri almak,
- b) Öğretim görevlilerinin çeşitli nedenlerle görevlerinden ayrılmaları veya mazeretleri durumunda yerleri dolduruluncaya kadar veya mazeretleri süresince öğretim görevlilerini uzmanlıklarına uygun yerlerde geçici süreli olarak görevlendirmek,
- c) Yıllık eğitim ve çalışma programlarını hazırlayarak Eğitim Kurulunun onayına sunulmak üzere Genel Müdürlüğe göndermek ve programın yürütülmesini sağlamak,
- d) Eğitim Kurulunun kararlarını uygulamak,
- e) Her öğretim dönemi öncesinde ve sonrasında öğretim görevlileri ile toplantılar düzenleyerek genel değerlendirme yapmak,
- f) Her öğretim yılı sonunda eğitim merkezinin genel durumu, eğitim ve öğretim çalışmaları ile işleyişi hakkında Genel Müdürlüğe yıllık rapor vermek,
- g) Araştırma, inceleme ve yayın faaliyetlerinin gerektirdiği eş güdümü sağlamak,
- h) Öğretim Kuruluna başkanlık etmek,
- ı) Eğitim görenler için sosyal ve kültürel etkinlikler düzenleyerek, katılımı sağlamaktır, diyerek müdürün görevlerini belirlemiştir.

Eğitim Merkezinde görevlendirilecek diğer personel ise 4769 sayılı kanunun 9. Maddesinde, öğretim görevlileri başlığı altında, ortaya konulmuştur. Buna göre; Eğitim merkezlerinin öğretim görevlileri, Adalet Bakanının istemi üzerine ilgili kurum, kuruluş veya kurulun yetkili organlarınca ek görevle görevlendirilmeleri uygun görülen yeteri kadar Yargıtay ve Danıştay üyeleri, yükseköğretim kurumları öğretim elemanları, meslekte fiilen on yılını tamamlamış hâkim ve Cumhuriyet savcıları ile avukatlar, ceza infaz kurumları ve tutukevleri kontrolörleri, ceza infaz kurumları ve tutukevleri müdürleri, doktorları, psikologları, psikiyatristleri, pedagogları, sosyal çalışmacıları ve öğretmenleri ile diğer uzmanlardan oluşabileceğini kanun belirtmiştir. Ayrıca Kanunun 12 maddesinde Eğitim merkezi personelinin atanması ve özlük işlemleri başlığı altında, eğitim merkezlerinde görev yapan müdür ve müdür yardımcısı dışındaki personelin atanması ve her türlü özlük işlemleri, Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğüne yürütülür, demektir. Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Personeli Eğitim Merkezleri Kuruluş, Görev ve Çalışma yönetmeliğinin 28 maddesi öğretim görevlerinin görevlerini şu şekilde belirtmiştir.

- a) Bu Yönetmelikteki amaç ve ilkeler doğrultusunda eğitim ve öğretim faaliyetlerini yürütmek,

b) Dersleri, programda belirtilen şekilde, zamanında ve amacına uygun olarak vermek, konuları ile ilgili ders notları, sınav soruları ve yanıt anahtarlarını hazırlamak, sınav sonuçlarını değerlendirmek,

c) Meslekî ve bilimsel konularda araştırma ve incelemeler yapmak, yayınlar hazırlamak,

d) Öğretim Kurulunca belirlenen programa göre belirli günlerde eğitim görenleri kabul ederek, bilimsel konularda yardımda bulunmak ve rehberlik yapmak,

e) Öğretim Kurulunca belirlenen kurullar ile idarî konularda görev ve sorumluluk almak,

f) Öğretim Kurulunun belirleyeceği konularda meslekî konferans ve seminerler vermek,

g) Görevlendirildiğinde yurt içi ve yurt dışında seminer, toplantı, panel, inceleme ve araştırma gezileri ile benzeri etkinliklere katılmak.

Öğretim Kurulu tarafından verilen eğitimin türüne göre öğretim görevlileri arasından program yöneticileri görevlendirilebilir. Program yöneticileri, eğitim programının gerçekleştirilmesi için hazırlık yapılması, öğretim görevlileri tarafından kendisine teslim edilen ders notlarının çoğaltılması, eğitim görenlere dağıtılması, Sınav Komisyonu ile birlikte sınav sorularının derlenmesi, yanıt anahtarları ve yanıt kâğıtlarının hazırlanması ve çoğaltılması, sorumlular ve öğretim görevlileri ile iş birliğinin sağlanması, eğitim görenlerin devam durumları ve varsa disipline aykırı davranışlarının belirlenmesi, eğitim sonunda eğitimi olumlu veya olumsuz yönde etkileyen etkenler ile alınması gereken önlemlere ilişkin önerileri kapsayan raporun hazırlanması ve Öğretim Kuruluna sunulması ile benzeri görevleri yerine getirmekle yükümlüdürler.

Kahramanmaraş Personel Eğitim Merkezinde görev yapan dokuz öğretim görevlisi bulunmaktadır. Öğretim görevlilerin tümü, ceza infaz kurumlarında görev yapanlar arasından seçilmişlerdir. Altı öğretim görevlisi müdür ve ikinci müdür kadrosunda görev yapmışken bir öğretim görevlisi öğretmen, bir öğretim görevlisi de sosyal hizmet uzmanı olarak görev yapmıştır.

Eğitim Merkezinde müdür ve müdür yardımcılardan sonra eğitim merkezinde Büro yani şube müdürünün yönetim ve sorumluluğunda yeteri kadar memur ve program geliştirme, ölçme ve değerlendirme; sağlık, psiko-sosyal hizmetler ve krize müdahale; idarî ve malî işler; sosyal işler ve spor; bilgi işlem, istatistik, arşiv ve dokümantasyon; öğrenci işleri; araştırma ve geliştirme ile güvenlik sorumlularından oluşan bir yapı vardır.

Her öğretim görevlisinin sorumluluk alanı Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Personeli Eğitim Merkezleri Kuruluş, Görev ve Çalışma yönetmeliğinde belirlenmiştir. Yönetmeliğin 13 maddesi program ölçme ve değerlendirme başlığı altında şunlara yer vermiştir; Büronun program geliştirme, ölçme ve değerlendirme sorumluları; Öğretim Kurulunun belirleyeceği bir öğretim görevlisinin sorumluluğunda, yeteri kadar program geliştirme, ölçme ve değerlendirme alanında eğitim almış öğretim görevlileri, uygulamalı eğitim gözetmenleri, memurlar, infaz ve koruma başmemurları ile infaz ve koruma memurlarından oluşur.

Büronun program geliştirme, ölçme ve değerlendirme sorumlularının görevleri şunlardır:

a) Eğitsel etkinlikler ile ilgili olarak yıllık konferans, seminer, sempozyum, panel ve benzeri programları hazırlamak ve geliştirmek,

b) Eğitim gereksinimlerine yönelik araştırma ve analizler yapmak,

c) Ders programlarını ve değişiklik önerilerini Öğretim Kuruluna sunmak,

d) Eğitim yöntem ve tekniklerinin geliştirilmesine ilişkin değerlendirme raporları hazırlamak ve Öğretim Kuruluna sunmak,

e) Görev alanına ilişkin istatistikî verileri oluşturarak ilgili sorumlulara iletmek,

f) Eğitim öncesinde ve sonrasında değerlendirmeler yapmak, eğitim programları sonuçlarını doküman haline getirmek,

g) Eğitim görenler tarafından doldurulan bilgi formlarını hazırlamak ve değerlendirmek,

h) Öğretim görevlilerinin hazırladığı soruları gizlilik kurallarına uyarak, soru tekniğine uygun hale getirmek, soru bankası oluşturmak ve soru kitapçığı hazırlamak,

ı) Sınav sorularının değerlendirilmesinde, Sınav Değerlendirme Komisyonu ile iş birliği yapmak,

i) Müdür tarafından verilen benzeri görevleri yerine getirmek.

14. maddesi Büronun Sağlık, Psiko-Sosyal Hizmetler ve Krize Müdahale Sorumluları başlığı altında görevleri; Büronun sağlık, psiko-sosyal hizmetler ve krize müdahale sorumluları; hizmetin niteliğine göre tabip, Öğretim Kurulunun belirleyeceği bir psikolog, rehberlik uzmanı, psikolojik danışman veya sosyal çalışmacının sorumluluğunda kurumlarda görev yapan sağlık memurları ile sağlık veya psiko-sosyal hizmet eğitimi almış kurum görevlilerinden oluşur.

Büronun sağlık, psiko-sosyal hizmetler ve krize müdahale sorumlularının görevleri şunlardır:

a) Eğitim görenler ile personel ve bakmakla yükümlü oldukları yakınlarına yönelik temel sağlık hizmetleri ve çevre sağlığı hizmetlerini yürütmek,

b) Eğitim görenler ile gerektiğinde personel ve bakmakla yükümlü oldukları yakınlarına yönelik psiko-sosyal yardım çalışmaları yapmak,

c) Eğitim görenler ile gerektiğinde eğitim merkezi personelinin bedensel ve ruhsal sağlıklarının korunması, çalışma, dinlenme, spor, boş zamanlarının değerlendirilmesi ve benzeri sosyal gereksinimlerinin belirlenmesi, bu amaçla bütçe olanakları ölçüsünde çeşitli sosyal etkinliklerden yararlanmaları için ilgili sorumlularla gerekli çalışmaları yapmak,

d) Psiko-sosyal hizmet programlarının uygulanmasında öğretim görevlilerine yardım etmek,

e) Öğrenci ve kursiyerler ile gerektiğinde katılımcıların genel olarak kişilik, yetenek, ilgi, başarı, eğilim ve gelişim durumlarına ilişkin psikolojik test ve ölçekler uygulamak, sonuçları hakkında etik kurallar çerçevesinde müdüre raporlar sunmak,

f) Kurum personeline ortaya çıkabilecek psiko-sosyal kriz durumları için hazırlıklar yapmak, diğer sorumlularla eş güdüm kurarak, gerektiğinde müdahale etmek,

g) Konuları ile ilgili olmak üzere gerektiğinde konferans ve seminerler düzenlemek,

h) Müdür tarafından verilen benzeri görevleri yerine getirmek.

Büronun idarî ve malî işler sorumluları, yönetmeliğin 15. maddesinde anlatılmıştır; idarî işler şube müdürünün yönetiminde muhasebe yetkilisi, memur, teknisyen, aşçı, bekçi, hizmetli, kaloriferci ve diğer görevlilerden oluşur.

Büronun idarî ve malî işler sorumlularının görevleri şunlardır:

a) Eğitim merkezi bina, yatılı tesis ve eklentilerinin işletilmesine ilişkin aydınlatma, ısıtma, temizlik ve benzeri her türlü idarî hizmeti yürütmek,

b) Gelen ve giden evrak işlemlerini yürütmek, kurumda meslekî, bilimsel ve kültürel yayınları içeren kütüphane kurmak, geliştirmek, kullanıma sunmak,

c) Eğitim araçları ve malzemelerini temin etmek, gerekli donanımı sağlamak,

d) Eğitim merkezinin işletilmesine ilişkin her türlü araç, gereç ve malzemenin temini ile bunların bakım, onarım ve kullanımını hazır hâlde tutmak,

e) Bütçe, ödenek, ihale, alım, tahakkuk, mutemetlik, maaş, harcırah, öğrenci harçlığı ve benzeri her türlü malî hizmeti yürütmek,

f) Ambar, ayniyat ve demirbaş hizmetlerini yerine getirmek,

g) Günlük iase tabelalarını hazırlamak ve müdürün onayına sunmak,

h) Gerektiğinde temizlik, yemek ve diğer alanlarda hizmetlerin satın alınmasını sağlamak,

ı) Müdür tarafından verilen benzeri görevleri yerine getirmek.

Büronun sosyal işler ve spor sorumluları; Öğretim Kurulunun belirleyeceği bir öğretim görevlisinin sorumluluğunda, alanında eğitim almış veya belgesi olan eğitim merkezi ve/veya kurum görevlilerinden oluşmaktadır.

Büronun sosyal işler ve spor sorumlularının görevleri şunlardır:

a) Eğitim görenler ve personelin sportif, sosyal ve kültürel yönlerini geliştirmeye yönelik çalışmalar yapmak, bu amaçla etkinlikler düzenleyerek, katılımı sağlamak,

b) Eğitim görenlerin, eğitim dışındaki zamanlarını değerlendirmeleri için diğer sorumlularla iş birliği yapmak,

c) Kursların açılış ve kapanışları ile millî, mahallî ve resmî günlerde törenler ve etkinlikler düzenlemek,

d) Eğitim görenler ve personelden herhangi bir hastalık veya sakatlığa uğrayanlara moral ve motivasyon açısından yardımda bulunmak,

e) Gereksinim duyulan spor araç ve gereçlerinin alınması ile bakım ve onarımlarına ilişkin önerilerde bulunmak,

f) Spor tesisleri ile araç ve gereçlerini bakımlı ve kullanılabilir hâlde bulundurmak,

g) Eğitim görenlere mesleğin gereklerine uygun spor programları hazırlamak,

h) Eğitim görenler arasında ve yerel katılımcılarla spor karşılaşmaları düzenleyerek halkla ilişkilerin olumlu gelişmesine katkıda bulunmak,

ı) Müdür tarafından verilen benzeri görevleri yerine getirmek.

Büronun bilgi işlem, istatistik, arşiv ve dokümantasyon sorumluları; Öğretim Kurulunun belirleyeceği bir öğretim görevlisinin sorumluluğunda yeteri kadar, bilgi işlem, istatistik, arşiv ve dokümantasyon alanlarında eğitim almış öğretim görevlileri ile eğitim merkezi ve/veya kurum görevlisinden oluşur.

Büronun bilgi işlem, istatistik, arşiv ve dokümantasyon sorumlularının görevleri şunlardır:

a) Bilgisayar ve donanımlarının alınmasında idarî ve malî işler sorumlularına gerekli teknik desteği sağlamak, gereksinim duyulan bilgisayar ve donanımları ile yazılımları kurmak ve işletmek,

b) Bilgisayar ve donanımlarının düzenli bakım ve onarımlarını yapmak veya yaptırmak,

c) Bilgisayar sisteminde kullanılacak olan yazılımı, hazırlamak veya hazırlanmasını sağlamak,

d) Kuruma ilişkin internet sayfasını hazırlamak ve güncellemek,

e) Öğretim görevlisi, eğitim merkezi görevlisi ve eğitim görenlere, bilgisayar kullanımı konusunda teknik destek vererek, internet ve bilgisayar sisteminden yararlanabilmeleri için gerekli çalışma ortamları hazırlamak,

f) Eğitim görenler ve görevliler için olanaklar ölçüsünde bilgisayar kursları açmak,

g) İstatistik formları düzenlemek için diğer birimlerden verileri almak ve gereksinim duyulan istatistikleri hazırlamak,

h) İlgili mevzuat hükümleri gereğince, arşiv ve dokümantasyon hizmetlerini yürütmek,

ı) Müdür tarafından verilen benzeri görevleri yerine getirmek.

Büronun öğrenci işleri sorumluları; Öğretim Kurulunun belirleyeceği bir öğretim görevlisinin sorumluluğunda, yeteri kadar eğitim merkezi ve/veya kurum görevlisinden oluşur.

Büronun öğrenci işleri sorumlularının görevleri şunlardır:

a) Eğitim görenlerin kabul ve kayıt işlemlerini yapmak, kimlik ve yaka kartlarını düzenlemek, barınma plânlarını hazırlamak ve kişisel dosyalarını tutmak,

b) Günlük ve haftalık ders programları ile eğitim ve sınav takvimini hazırlamak,

c) Sınavlarla ilgili hazırlıkları yapmak, sınav notlarını kayıtlara işlemek ve sonuçları duyurmak,

d) Öğretim görevlileri ile eğitim görenlerin devam çizelgesini hazırlamak ve program yöneticisine sunmak,

e) Ödüllendirilen veya cezalandırılan öğrencilerin ödül veya cezalarını kurumlarına iletilmek üzere müdürlüğe sunmak,

f) Eğitim görenlerin izin ve rapor işlemlerini takip etmek,

g) İlişkileri kesilecek olan öğrencilerin ilişik kesme ve yükümlülükleri ile ilgili işlemleri takip etmek,

h) Eğitim görenlerin başarı durumlarına ilişkin çizelgeleri ve sonuçları Genel Müdürlüğe iletilmek üzere müdüre sunmak,

ı) Eğitimle ilgili ders notu, kitap ve benzeri belgelerin çoğaltılması ve dağıtımını sağlamak,

k) Müdür tarafından verilen benzeri görevleri yerine getirmek.

Büronun araştırma ve geliştirme sorumluları; Öğretim Kurulunun belirleyeceği akademik çalışma yapmış veya araştırma ya da eser sahibi bir öğretim görevlisinin sorumluluğunda, yeteri kadar öğretim görevlisi ile eğitim merkezi ve/veya kurum görevlisinden oluşur.

Büronun araştırma ve geliştirme sorumlularının görevleri şunlardır:

a) Eğitim merkezinin üstlendiği görev ve yükümlülüklerin etkin ve hızlı bir şekilde yerine getirilmesini sağlayacak, kaynakların verimli ve akılcı kullanımını hedef alan araştırma, inceleme ve geliştirme çalışmalarını yapmak ve buna ilişkin yöntemler ve hedefler belirlemek,

b) Hukukî, idarî, teknik, eğitim, öğretim ve sosyal alanlarda zorlukları belirlemek ve bunları giderici öneriler geliştirmek,

c) Personelin ve kurumların niteliğini yükseltmek, personelin bilim ve teknolojiye yararlanmasını sağlamak amacıyla suç, infaz, eğitim, kurum kültürü, iletişim, toplam kalite gibi konularda araştırma plânları hazırlamak, geliştirmek ve yürütmek,

d) Gelişen ve değişen ihtiyaçları göz önüne alarak, geleceğe yönelik hedefler belirlemek,

e) Uygulamalar ve uygulamaların izlenmesine ilişkin plânlar hazırlamak,

f) Toplanan bilgilerin analizlerini yaparak, yazılı ve görsel doküman hâline getirmek, gerektiğinde propaganda hizmetlerinde kullanmak,

g) İlgili kurum ve kuruluşlarla eş güdüm sağlayarak ortak projeler yürütmek,

h) Genel Müdürlük, eğitim merkezleri ve kurumlardaki meslekleri tanıtıcı programlar hazırlamak, meslek standartları ile ilgili çalışmalar yapmak,

1) Müdür tarafından verilen benzeri görevleri yerine getirmek.

Büronun güvenlik sorumluları; müdürün belirleyeceği bir öğretim görevlisi veya infaz ve koruma başmemurunun sorumluluğunda, yeteri kadar infaz ve koruma memuru ile bekçiden oluşur.

Büronun güvenlik sorumlularının görevleri şunlardır:

a) Eğitim merkezinin bina, tesis, eklenti, araç ve gereçleri ile arazisinin iç ve dış güvenlik hizmetlerini yürütmek, eğitim görenleri ve personeli güvenlik konusunda bilgilendirmek,

b) Yangın, afet ve benzeri acil durumlar için gerekli tedbirleri almak, tatbikatlar düzenlemek, sivil savunma ile ilgili hizmetleri yerine getirmek,

c) Güvenlik hizmetlerine ilişkin yönergeler ve nöbet çizelgeleri hazırlamak, uygulanmasını denetlemek,

d) Eğitim görenlerin eğitim faaliyetleri kapsamındaki şehir içi ve şehir dışı yolculuklarında gerekli güvenlik önlemlerini almak,

e) Emniyet, jandarma ve diğer güvenlik birimleri ile iş birliği ve bilgi alışverişi yapmak,

f) Ziyaret ve ziyaretçilere ilişkin düzenlemeleri ve görevleri yapmak,

g) Müdür tarafından verilen benzeri görevleri yerine getirmek.

Tüm öğretim görevlileri yukarıda ki birimlerde görev yapmaktadırlar. Ay sonlarında birimlerde yapılan işlerle ilgili olarak rapor hazırlayarak sunarlar. Kahramanmaraş Personel Eğitim Merkezinde personel sayısı aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 6.1. Çalışan Personel Sayısı

(Kahramanmaraş Personel Eğitim Merkezi Ar-ge Birimi Raporu, 2010: 2).

Sayısı	Unvanı	Görevi
1	Cumhuriyet Savcısı	Eğitim Merkezi Müdürü
1	Kurum Müdürü	Şube Müdürü
5	Cezaevi II. Müdürü	Öğretim Görevlisi
1	Sosyal Çalışmacı	Öğretim Görevlisi
1	Öğretmen	Öğretim Görevlisi
3	İKBM	
2	Katip	
18	İKM	
2	Teknisyen	
34	Toplam Personel Mevcudu	

6.3. Kahramanmaraş Personel Eğitim Merkezinde Verilen Eğitimler ve Türleri

Kahramanmaraş Personel Eğitim Merkezi 11 Eylül 2006 tarihinden 31.12.2010 tarihi ne kadar toplam eğitim verilen personel sayısı aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 6.2. Kahramanmaraş Eğitim Merkezinde 2006-2010 yılları arasında eğitim gören personel sayısı
(Kahramanmaraş Personel Eğitim Merkezi Ar-ge Birimi Raporu, 2010: 8).

Yıl	Katılan Personel Sayısı
2006	420
2007	2677
2008	1816
2009	1459
2010	2636
TOPLAM	9009

Kahramanmaraş Personel Eğitim Merkezinde aşağıdaki eğitim türlerinde eğitim yapılmıştır.

6.3.1. Aday Memur Eğitim Kursu

Devlet Memurları Kanununun 55. Maddesi, Aday Memurların yetiştirilmelerine ilişkin Genel Yönetmelik İle Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Aday Memurları Yetiştirme Yönetmeliğindeki ilkeler doğrultusunda, Aday Memurlara Devlet Memurlarının ortak vasıfları ile ilgili bilinmesi gereken asgari bilgilerin yanında; bulundukları kadro ve görevleri dikkate alınarak bu görevlerin yürütülmesi için gerekli bilgi ve becerileri kazandırmak, görevlerine intibaklarını sağlamak suretiyle onlara tecrübe kazandırmak amacıyla düzenlenmiştir.

6.3.2. Hizmet içi Eğitim Semineri

Hizmet içi eğitim seminerleri; katılımcılara görevlerinin gerektirdiği bilgi beceri ve davranışları kazanmaları sağlamak, verimliliği artırmak, güncel bilgileri aktarmak ve ihtiyaçlara uygun olarak belirlenen belirli konular hakkında ayrıntılı bilgilendirme amacıyla düzenlenmiştir.

6.3.3. Hizmet içi Eğitim Kursu

Hizmet içi Eğitim Kursu ise günün koşullarına uygun olarak görevinin gerektirdiği bilgi, beceri, tutum ve davranışları kazandırmak suretiyle yetiştirilmelerini sağlamak, verimliliklerini artırmak, daha ileriki görevlere hazırlamak değişen mevzuat hakkında bilgi vermek amacıyla düzenlenmiştir.

6.3.4. Eğitim Sertifikası, Eğitimi

Eğitim Sertifikası, Eğitimi Atatürk İlkeleri ve İnkılâp Tarihi, Türkçe Dilbilgisi ve Resmi Yazışma Kuralları, Ceza İnfaz Kurumu İdaresi, İnfaz Hukuku, Hükümlü ve Tutuklu Psikolojisi, Hükümlü ve Tutuklular ile İletişim, Hükümlü ve Tutuklu İyileştirme Faaliyetleriyle Mevzuatı, Adalet Bakanlığı ile Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü Teşkilat Yapısı, Görev ve Faaliyetleri hakkında konulara ilişkin bilgileri arttırmıştır.

11 Eylül 2006 -31.12.2010 tarihleri arasında verilen eğitim türleri aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 6.3. Eğitim Faaliyetlerinin Türlerine Göre Dağılımı

(Kahramanmaraş Personel Eğitim Merkezi Ar-ge Birimi Raporu, 2010: 8).

Aday Memur Eğitimi	: 1407
Hizmet İçi Eğitim Kursu	: 1913
Sportif Eğitimler (Satranç, Squash,	
Dart, Basketbol, Badminton)	: 679
Hizmet İçi Eğitim Semineri	: 3668
Sözleşmeli Personel Eğitimi	: 1350
TOPLAM	: 9009

Toplam da 9009 kişiye farklı konularda türlerinde eğitim verilmiştir.

11.09.2006- 31.12.2010 tarihleri arasında eğitim verilen personelin unvanına göre dağılımı şu şekildedir.

ÜNVANI	SAYI
1. Müdür	: 70
2. Müdür	: 228
İdare Memuru	: 162
Öğretmen	: 144
Psikolog	: 105
Sosyal Çalışmacı	: 60
Doktor	: 1
Ambar Memuru	: 2
Teknisyen	: 20
Teknisyen Yardımcısı	: 2
İKBM	: 819
İKM	: 6522
Kâtip	: 97
Şoför	: 44
Hizmetli	: 263
Aşçı	: 159
Kaloriferci	: 3
DS Şube Müdürü	: 61
HEM Öğretmenleri	: 50
Zabıt Katibi	:197
TOPLAM	:9009

6.4. Kahramanmaraş Personel Eğitim Merkezinde 2010 yılında verilen eğitimlerin dağılımı

2010 yılında Kahramanmaraş Personel Eğitim Merkezinde verilen eğitimlerin türleri ve kaç personele verildiği ayrıntılı şekilde gösterilmiştir.

Tablo 6.4. Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Personeli Kahramanmaraş Eğitim Merkezi 11/01/2010-31/12/2010 tarihleri arasındaki eğitim faaliyetleri (Kahramanmaraş Personel Eğitim Merkezi Ar-ge Birimi Raporu, 2010: 12).

PROGRAMIN ADI	TARİHLERİ	DÖNEM	MESLEK GRUBU	KATILAN SAYISI	GELENLER	
					BAY	BAYAN
4/B SÖZLEŞMELİ İKM EĞİTİMİ	11/01/2010 - 29/01/2010	67	İ.K.M.	125	119	6
ÖĞRETMENİN EL KİTABI	18/01/2010 - 29/01/2010	68	ÖĞRETMEN	14	12	2
ARDIÇ-PSİKO-SOSYAL MÜDAHALE	25/01/2010 - 29/01/2010	69	PSİKOLOG	7	5	2
			SOS.ÇAL.	9	7	2
			MÜDÜR	1	1	-
			2. MÜDÜR	2	2	-
ARDIÇ - PERSONEL EĞİTİMİ	25/01/2010 - 03/02/2010	70	PSİKOLOG	-	-	-
			ÖĞRETMEN	1	1	-
			İ.K.B.M.	2	2	-
			İ.K.M.	9	9	-
4/B SÖZLEŞMELİ İKM EĞİTİMİ	01/02/2010 - 19/02/2010	71	İ.K.M.	131	125	6
MESLEKİ YAKIN SAVUNMA	20/07/2009 - 24/07/2009	72	İ.K.B.M.	2	2	-
			İ.K.M.	17	17	-
4/B SÖZLEŞMELİ İKM EĞİTİMİ DS ŞUBE MÜDÜRLERİNE YÖNELİK ÇOCUK MÜDAHALE PROGRAMLARI EĞİTİMİ	22/02/2010 - 19/03/2010	73	İ.K.M.	139	127	12
MESLEKİ YAKIN SAVUNMA	01/03/2010-05/03/2010	74	ŞUBE MÜDÜRÜ	33	29	4
			İ.K.B.M.	1	1	-
KİŞİSEL GELİŞİM SEMİNERİ	08/03/2010-19/03/2010	75	İ.K.M.	20	20	-
			İ.K.B.M.	2	2	-
ARDIÇ-PSİKO-SOSYAL MÜDAHALE	15/03/2010-19/03/2010	76	İ.K.M.	87	87	-
			PSİKOLOG	8	5	3
ARDIÇ EĞİTİMİ	22/03/2010-26/03/2010	77	SOS.ÇAL.	8	6	2
			MÜDÜR	17	17	-
	22/03/2010-31/03/2010	78	2. MÜDÜR	2	2	-

PROGRAMIN ADI	TARİHLERİ	DÖNEM	MESLEK GRUBU	KATILANSAYISI	GELENLER	
					BAY	BAYAN
4/B SÖZLEŞMELİ İKM EĞİTİMİ	22/02/2010 - 09/04/2010	79	İ.K.M.	139	130	9
			İ.K.B.M.	1	1	-
UYAP EĞİTİMİ	05/04/2010 - 09/04/2010	80	İ.K.M.	12	12	-
			KATİP	8	8	-
AİLE EĞİTİMİ	05/04/2010 - 30/04/2010	81	H.E.M. ÖĞRETMENİ	50	1	49
			KATİP	4	4	-
UYAP EĞİTİMİ	12/04/2010 - 16/04/2010	82	İ.K.M.	18	15	3
4/B SÖZLEŞMELİ İKM EĞİTİMİ	12/04/2010 - 09/04/2010	83	İ.K.M.	99	95	4
GÖREVDE YÜKSELME EĞİTİMİ	03/05/2010-21/05/2010	84	İ.K.M.	197	167	30
ARDIÇ-PSİKO-SOSYAL MÜDAHALE	24/05/2010-28/05/2009	85	PSİKOLOG	9	4	5
			SOS.ÇAL.	7	6	1
			MÜDÜR	1	-	1
			2. MÜDÜR	13	12	1
			İDARE MEMURU	7	5	2
ARDIÇ EĞİTİMİ	24/05/2010-02/06/2010	86	PSİKOLOG	3	-	3
			SOSYAL HİZME UZMANI	1	1	-
			İ.K.B.M.	1	1	-
			İ.K.M.	17	17	-
DS MAĞDUR MÜDAHALE PROGRAMLARI EĞİTİMİ	24/05/2010-27/05/2010	87	İ.K.M.	47	35	12
DS MAĞDUR MÜDAHALE PROGRAMLARI EĞİTİMİ	31/05/2010-02/06/2010	88	İ.K.M.	45	33	12
HİZMET İÇİ EĞİTİM SEMİNERİ	31/05/2010-04/06/2010	89	İ.K.M.	109	101	3
						-
HİZMET İÇİ EĞİTİM SEMİNERİ	07/06/2010-11/06/2010	90	İ.K.M.	108	108	

PROGRAMIN ADI	TARİHLERİ	DÖNEM	MESLEK GRUBU	KATILANSAYISI	GELENLER	
					BAY	BAYAN
HİZMET İÇİ EĞİTİM SEMİNERİ	14/06/2010-18/06/2010	91	İ.K.M.	107	105	2
DS ŞUBE MÜDÜRLERİNE YÖNELİK MAĞDUR MÜDAHALE PROGRAMLARI EĞİTİMİ	28/06/2010-02/07/2010	92	ŞUBE MÜDÜRÜ	28	26	2
EĞİTİM SERTİFİKASI EĞİTİMİ	28/06/2010-02/07/2010	93	İDARE MEMURU	149	128	21
ZABIT KATİPLERİ EĞİTİMİ	05/07/2010-16/07/2010	94	ZABIT KATİBİ	94	72	25
ZABIT KATİPLERİ EĞİTİMİ	19/07/2010-30/07/2010	95	ZABIT KATİBİ	103	77	26
ADAY MEMURLUK EĞİTİMİ	13/09/2010 - 05/11/2010	96	İ.K.M.	128	121	7
			KATİP	26	18	8
			İ.K.B.M.	8	8	-
			İ.K.M.	75		
HİZMET İÇİ EĞİTİM SEMİNERİ	14/06/2010-18/06/2010	97	AMBAR MEMURU	1	1	-
			TEKNİSYEN	2	2	-
			KATİP	-	-	-
4/B SÖZLEŞMELİ İKM EĞİTİMİ	22/11/2010 - 10/11/2010	98	İ.K.M.	199	183	16
4/B SÖZLEŞMELİ İKM EĞİTİMİ	13/12/2010 - 31/12/2010	99	İ.K.M.	183	173	10
GENEL TOPLAM				2636	2268	291

2010 yılı içersinde toplam 2636 kişiye eğitim verilmiştir.

Aday Memurluk eğitiminde aşağıdaki tabloda gösterilen dersler işlenmiştir.

Tablo 6.5. Aday Memur Hazırlayıcı Eğitimi
(Kahramanmaraş Personel Eğitim Merkezi Ar-ge Birimi Raporu, 2010: 18).

DERS ADI	UNVAN	GÖREV YERİ
GENEL HUKUK BİLGİSİ	EĞİTİM MERKEZİ BAŞKANI CUMHURİYET SAVCISI	CİKPEM KAHRAMANMARAŞ
CEZAEVİ IDARESİ	ÖĞRETİM GÖREVLİSİ	CİKPEM
CEZAEVİ GÜVENLİĞİ	ÖĞRETİM GÖREVLİSİ	CİKPEM
BAKANLIK VE GN. MD. TEŞKİLÂT YAPISI	ÖĞRETİM GÖREVLİSİ	CİKPEM
İNFAZ HUKUKU	EĞİTİM MERKEZİ BAŞKANI HAKİM CUMHURİYET SAVCISI	CİKPEM KAHRAMANMARAŞ
PERSONEL, HÜK. VE TUT. PSİKOLOJİSİ	ÖĞRETİM GÖREVLİSİ ÖĞRETİM GÖREVLİSİ SOSYAL HİZ.UZM.	CİKPEM CİKPEM KAHRAMANMARAŞ E TİPİ CİK
İNFAZ TÜZÜĞÜ, ESKİ HÜKÜMLÜLERİN İSTİHDAMINA DAİR TÜZÜK, İŞYURLARI	EĞİTİM MERKEZİ BAŞKANI HAKİM CUMHURİYET SAVCISI	CİKPEM KAHRAMANMARAŞ
CEZA GENEL VE CEZA MUHAKEMESİ HUKUKU	ÖĞRETİM GÖREVLİSİ EĞİTİM MERKEZİ BAŞKANI HAKİM CUMHURİYET SAVCISI	CİKPEM CİKPEM KAHRAMANMARAŞ KAHRAMANMARAŞ
İLK YARDIM	ÖĞRETİM GÖREVLİSİ DOKTOR DOKTOR	CİKPEM K.MARAŞ E TİPİ CİK. K.MARAŞ DEVLET HASTANESİ
BEDENSEL VE TOPLU SAVUNMA SPORLARI	ÖĞRETMEN	İL MİLLİ EĞİTİM MÜD.
İNSAN HAKLARI	ÖĞRETİM GÖREVLİSİ	CİKPEM
PERSONEL MEVZUATI	ÖĞRETİM GÖREVLİSİ	CİKPEM
KRİMİNOLOJİ	ÖĞRETİM GÖREVLİSİ 2.MÜDÜR	CİKPEM K.MARAŞ E TİPİ CİK
İLETİŞİM VE MESLEK ETİĞİ	ÖĞRETİM GÖREVLİSİ SOSYAL HİZ.UZM.	CİKPEM KAHRAMANMARAŞ E TİPİ CİK
TÜRKÇE DİLBİLGİSİ VE YAZIŞMA KURALLARI	ÖĞRETİM GÖREVLİSİ	CİKPEM

Adaylık süresi içerisinde verilen hizmet içi eğitim kurslarında sınavlar; temel eğitim ve hazırlayıcı eğitim sınavları olmak üzere iki aşamada gerçekleştirilmiştir. Temel eğitimle ilgili sınav soruları Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığından temin edilen sorulardan oluşturulurken; hazırlayıcı eğitimle ilgili sınav soruları, eğitimleri veren öğretim görevlilerince hazırlanmıştır. Temel eğitim sınavları, çoktan seçmeli 100 soru üzerinden; hazırlayıcı eğitim sınavları da çoktan seçmeli 50 soru üzerinden, tek oturum şeklinde gerçekleştirilmiştir. Sınav sonuçları, sınav komisyonlarınca yapılan değerlendirme sonucunda, 60 ve üstü puan alanlar başarılı; 60'ın altında puan alanlar başarısız kabul edilmiştir.

2010 yılı içinde Kahramanmaraş Personel Eğitim Merkezinde yapılan temel eğitim ve hazırlayıcı eğitimden sınavlarına katılan kursiyerlerin tümü başarılı olmuştur.

7. KAHRAMANMARAŞ PERSONEL EĞİTİM MERKEZİ ÖRNEĞİ VE ANKET DEĞERLENDİRME SONUÇLARI

Zamanla meydana gelen ekonomik, siyasi, toplumsal, teknolojik gelişmelerle birlikte toplum sürekli bir değişim yaşamaktadır. İletişim olanaklarının ve teknolojinin her saniye değişerek gelişen dünyamızda, kurumlarda, varlıklarını devam ettirebilmesi için bu değişime ayak uydurmak zorundadırlar. Hızlı değişim ve gelişim; insanları, toplumları ve kurumları bu değişimi yakalamaya ve ona ayak uydurmaya zorlamaktadır.

Kurumlarda, etkinliği ve verimliliği arttırmak, sadece personel sayısını arttırmakla gerçekleştirilmez. Personeli bilim ve teknolojik gelişmeler uygun bir şekilde yetiştirerek iyi bir vatandaş bilinci yanında, mesleki bilgilerle donatmakla gerçekleştirilir. Son yıllarda bu değişimleri en yakından takip eden devlet birimlerinden biride Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğüdür. Özellikle 2000 yılından sonra hayata dönüş operasyonları sonrası ceza infaz kurumlarında mimari dönüşümler yapılmaya başlanmıştır. Ancak gelişimi, sadece fiziksel ve teknolojik alt yapının değişmesiyle olmayacağını gören Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü, niteliğe ve kaliteye önem vermeden sadece personel sayısını arttırmakla sorunlara çözüm bulunamayacağını görmüştür. Bu amaçla, ceza infaz kurumu personelin, mesleki eğitimi için 29.07.2002 tarihinde kabul edilen ve 02.08.2002 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanan Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Personeli Eğitim Merkezleri Kanun'u kabul ederek dört adet eğitim merkezini faaliyete geçirmiş ve bir adet eğitim merkezi için ise kurulum çalışmalarını devam ettirmektedir.

Faaliyet gösteren personel eğitim merkezlerinde, ceza infaz kurumlarında görev yapan tüm personele değişik zamanlarda ve değişik konularda eğitim verilmiştir. Eğitim verilen bu personel içinde ceza infaz kurumların da en büyük sayıyı oluşturan infaz ve koruma memurları da bulunmaktadır. Göreve yani başlayan infaz ve koruma memurları adaylık ve hazırlayıcı eğitimlerini personel eğitim merkezlerinde tamamlamaktadırlar. İnfaz ve koruma memurlarının göreve başladıktan sonra, eğitim aldıkları ve Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Personeli Eğitim Merkezleri Kanun'unda belirtilen beş eğitim merkezinden biri olan Kahramanmaraş Personel Eğitim Merkezi 11 Eylül 2006 tarihinde eğitim faaliyetine başlamıştır.

Personel Eğitim Merkezleri kısa zaman önce açılmalarından dolayı haklarında henüz geniş çaplı bilimsel araştırmalar gerçekleştirilememiştir. Bu yüzden toplumda çok önemli görevler üstlenen, iş stresi ve iş yoğunluğu bulunan İnfaz ve koruma memurlarının mesleki eğitimi ile ilgili durumun ortaya konularak incelenmesi gerekmektedir. Türkiye'de güvenlik, özelliklede polis eğitimi ile ilgi çok sayıda araştırma ve inceleme bulunurken Ceza infaz kurumlarında görev yapan infaz ve koruma memurlarının eğitimi ile ilgili araştırma yok denecek kadar azdır. Bu gerekçeden hareketle İnfaz koruma memurlarının eğitimi ve bu eğitimi veren Personel eğitim merkezlerinin ortamı ile ilgili çalışma yapılmasına ihtiyaç vardır.

Araştırma; 'İnfaz ve koruma memurunun, hizmet içi eğitimin önemi ve bu eğitimin mesleki gelişim açısından katkısının araştırılması ve bu bağlamda Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Kahramanmaraş Personel Eğitim Merkezinde ki infaz ve koruma memurunun eğitiminin içeriğini ve eğitim ortamının kalitesi nasıldır.' temel problemini içermektedir.

Anket soruları hazırlanışında eğitimi etkileyen faktörler göz önünde bulundurulmuştur. İçinde yaşanan fiziksel çevre ve bu çevredeki düzen ve tasarımlar insan düşünceleri, duyguları ve davranışları üzerinde önemli rol oynamaktadır. (Parlak, 1990: 769).

İş yaşamında dikkate alınması gereken fiziksel çevre etkenlerini eğitim ortamı için de düşündürmek mümkündür. Öğretme-öğrenme işi boşlukta meydana gelmez. Fiziksel, sosyal ve psikolojik bir çevrenin varlığı zorunludur (Parlak, 1990: 770). Buna bağlı olarak eğitimde kaliteyi etkileyen faktörler bulunmaktadır. Bunları İç ve dış faktörler olmak üzere ikiye ayırabiliriz.

İç Faktörler

Yönetici
Öğretmen
Öğrenci
Eğitim Programları
Yöntemler
Eğitim Ortamı
Diğer Çalışanlar
(Numanoğlu,2001:116)

Dış Faktörler

Hizmet Alanları
Sanayi Üretim Alanları
Teknolojik Gelişmeler
Toplumsal İhtiyaçlar
Aileler
Üst Eğitim Kurumları

Anket soruları hazırlanırken, öğrencilerin başarısına doğrudan etki eden fiziki ortamı, öğrenci sayısı, sıraların yerleşim düzeni, öğrencilerin oturuş biçimi, ışığın giriş yönü, aydınlatma durumu, ısıtma durumu, sıcaklık soğukluk durumu, gürültü durumu, ortamın temizliği, araç-gereç durumu, sınıfın boyası ve görünümü gibi benzeri faktörler (Kaya vd, 2005: 45) yanında, iyi yapılandırılmış ve iyi işletilen fizikî tesisler, uzmanlık, ailelerin, iş dünyasının ve bölge topluluklarının eğitime desteği, finansman yeterliliği, öğretim yöntem ve teknolojilerinin çeşitliliği ve gelişmişliği, akademik personel nitelikleri, güçlü ve amaçlı liderlik, öğrenci nitelikleri, iyi dengelenmiş bir öğretim programı, eğitim ortamında insanlar arası ilişkiler (Erişen, 2003:3) değerlendirilmiştir. Kısaca eğitimde kaliteyi etkileyen unsurları beş grupta toplayabiliriz. Bunlar:

- Öğrencilerin kalitesi,
- Öğretim elemanlarının kalitesi,
- Fizikî ortamın ve teknik donanımın kalitesi,
- Sosyal-kültürel ve akademik faaliyetlerin yeterliliği,
- Yönetim anlayışıdır (Erişen, 2003: 3).

Anket soruları hazırlanırken yararlanılan kaynaklardan biride kısa adı ECIS olan Uluslararası Okullar Avrupa Kuruludur. (The European Council of International Schools). ECIS eğitimde standart belirleme konusunda önemli çabalar yürütmektedir. ECIS, kâr amacı olmayan, profesyonel akademisyenler tarafından yönetilen, uluslar arası alanda okulların akreditasyon ve standartlarıyla ilgili en büyük kuruluş olarak bilinmektedir. Söz konusu kuruluş tarafından geliştirilen standartlardan bazı örnekler şöyle özetlenebilir (ECIS, 1999);, (Erişen, 2003:7)

- Felsefeye ve Amaçlara İlişkin Standartlar
- Organizasyon ve Yönetime İlişkin Standartlar
- Okul Personeline İlişkin Standartlar
- Eğitim Programlarına İlişkin Standartlar
- Özel Eğitim İhtiyaçlarına İlişkin Standartlar
- Rehberlik Hizmetlerine İlişkin Standartlar
- Sağlık Hizmetleri ve Güvenliğe İlişkin Standartlar
- Öğrenci Hizmetlerine İlişkin Standartlar
- Öğrenci Yaşantısına İlişkin Standartlar
- Kütüphane ve Medya Merkezine İlişkin Standartlar
- Okulun İmkânlarına İlişkin Standartlar

- Finansman ve Finansal Yönetime İlişkin Standartlar
- Öğrencilerin Öğrenme ve Performanslarının Değerlendirilmesine İlişkin Standartlar

İnfaz ve koruma memurunun eğitiminin incelenmesi sırasında ve anket hazırlama aşamasında yukarıdaki standartlarda göz önünde bulundurularak anket üç bölümde oluşturulmuştur. Birinci bölümde katılımcıların demografik özellikleri, ikinci bölümde eğitim ve eğitim ortamı ile ilgili sorular, üçüncü bölümde, öğretim görevlilerin tutumu, eğitim merkezinde görev yapan personelin tutumu, sosyal ve kültürel ortam, tesislerin fiziki ortamı ve son olarak da görüş ve öneriler kısmı eklenmiştir.

7.1. Araştırma Yöntemi

Kahramanmaraş Personel Eğitim Merkezinde adaylık eğitimlerine devam eden infaz ve koruma memurlarının eğitimleri ve mesleki gelişimlerini araştırmak amacıyla toplanan veriler anket yöntemiyle elde edilmiştir.

7.2. Araştırmanın Modeli ve Örneklem Büyüklüğü

Araştırma, Kahramanmaraş Personel Eğitim Merkezinde verilen eğitimin mesleki gelişime etkisi olduğu varsayımından hareket etmektedir. Araştırmada infaz ve koruma memurlarının demografik yapılarına ilişkin soruların yanında infaz ve koruma memurlarının eğitimleri, mesleki gelişimleri ve öğretim görevlileri hakkında sorular bulunmaktadır. Ayrıca eğitim merkezlerinden biri olan Kahramanmaraş Personel Eğitim Merkezi örneğinde fiziki yapısı ve sosyal hizmetler yönüyle de araştırmaya konu edilmiştir.

Araştırma Örneklemini Kahramanmaraş Personel Eğitim Merkezinde 13 Eylül 5 Kasım 2010 tarihleri arasında eğitime katılan 123 aday infaz ve koruma memurunun tümü oluşturmaktadır.

7.3. Araştırmanın Önemi

Toplumda suç işleyerek Ceza İnfaz Kurumlarına giren mahpusların, tahliye olduktan sonra tekrar suç işlemesini önlemek için ceza infaz kurumlarında etkili bir eğitimden geçirilmeleri gerekmektedir. Mahpuslarla birebir temasta olan ceza infaz kurumu çalışanları, cezaevlerinde her türlü olumsuz olaylarla karşılaşabilmektedir. Çalışanların bu olumsuz olaylarla başa çıkmaları, mahpuslara olumlu örnek olmaları için ve onları dışarıdaki hayata iyi bir şekilde hazırlamaları için personelin iyi niteliklere ve iyi bir eğitime sahip olması gerekmektedir.

Konunun önemi göz önünde bulundurulursa daha önce böyle bir çalışmanın olmaması yeni araştırmalara kapı aralayacağı ve Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğüne de yeni bir bakış açısı kazandırılacağı düşünülmektedir. Yapılan bu çalışma sonucundan da Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü'ne gönderilerek, araştırmanın sonuçlarının personel eğitiminde bir ışık olacağı düşünülmektedir. Bu konuda yapılan sınırlı araştırma olması açısından yapılan eğitim faaliyetlerin bilimsel veri olarak toplanması ve sonuçlarının incelenmesi ve değerlendirilmesi, bu konu açısından önemli sonuçlar doğuracağı düşünülmektedir. Araştırmanın bir başka önemi ise eğitimin, personele getireceği yenilikler olacaktır. Personelin davranış değişikliği incelenmesi ve bunun sonucunda eğer varsa verilen eğitimlerin eksik yönlerinin ortaya çıkması sağlanacaktır.

7.4. Araştırmanın Soruları

Bu araştırmanın ana amacı, Ceza İnfaz Kurumlarında görev yapan infaz ve koruma memurlarının bireysel ve mesleki gelişimlerine katkıda bulunacak, hizmet içi eğitim ihtiyaçlarını ve Kahramanmaraş Personel Eğitim Merkezinin eğitim ortamının şartlarının incelenerek ortaya konulmasıdır.

Bu ana amaç altında şu sorulara cevap aranmıştır;

- İnfaz ve koruma memurlarına verilen eğitim süre olarak yeterli midir?
- İnfaz ve Koruma memurlarına eğitimde aktarılan bilgiler mesleki gelişim için yeterli midir?
- Dersler içindeki konular mesleki gelişim için yeterli midir?
- Derslerdeki uygulamalar mesleki gelişim için yeterli midir?
- Eğitimde aktarılan yasa, yönetmelik ve genelgeler mesleki gelişim için yeterli midir?
- Eğitimde kullanılan araç ve gereçler, mesleki gelişim için yeterli midir?
- Eğitim programı mesleğe olumlu bir bakış açısı kazandırdı mı?
- Eğitim programı meslekteki önyargıları değiştirdi mi?
- Eğitim programı sonunda, meslek yaşamında karşılaşılabilecek sorunları rahatlıkla çözebilir miyim?
- Eğitim programı sonunda, personelin kendine güveni arttı mı?
- Kahramanmaraş Personel Eğitim Merkezi'nin fiziki şartları eğitim için yeterli midir?
- Kahramanmaraş Personel Eğitim Merkezi'nde görev yapan öğretim görevlileri eğitimde başarılı oldular mı?
- Kahramanmaraş Personel Eğitim Merkezi'nin sosyal hizmetleri eğitim için yeterli midir?
- Kahramanmaraş Personel Eğitim Merkezi'nde yapılan, İnfaz ve koruma memurları eğitimine yönelik, ilgililerin görüş ve önerileri nelerdir?

7.5. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada veri toplama aracı olarak iki yöntemden yararlanılmaya çalışılmıştır. Özellikle daha önce infaz ve koruma memurlarının eğitimi ile ilgili kaynak bulunmadığından, bu konuda epey fazla araştırma yapmış olan Emniyet teşkilatı ve polis okullarıyla ilgili araştırmalar incelenmiştir. İnfaz ve koruma memurlarının eğitimleri ile ilgili de birinci veri toplama yöntemlerinden anket uygulanarak elde edilmiştir.

7.5.1. Kaynak Tarama

Konuyla ilgili veriler değişik ikincil kaynak verilerinin arşivlendiği bilgi merkezlerinden araştırılıp elde edilme yöntemine gidilmiştir. Bu merkezler, Yüksek Öğretim Kurumu Tez Arşivi, Ulusal Akademik Bilgi Merkezi, yerli ve yabancı internet bilgi merkezleridir. Konuyla ilgili görülen bilgiler arşivlenerek tasnif edilmiş, eserler gerekli incelemelerden geçirilerek araştırmaya bahis konunun literatür özeti, önceki çalışmalar ve araştırmanın birincil verilerin oluşturulacağı anket sorularının hazırlanmasında kullanılmıştır. Özellikle anket soruları oluşturulurken Polis Meslek

Yüksek okullarında yapılmış olan anket çalışmalarından faydalanılmıştır. Anket soruları oluşturulurken aşağıdaki çalışmalardan yararlanılmıştır.

Korkmaz, Y., (2003), “Uluslar arası Kalite Yönetimi Açısından Polis Teşkilatının Eğitim Değerlendirmesi ve Bir Araştırma Örneği”, Yüksek Lisans Tezinden;

Akyüz, M., (2007), “Polis Meslek Eğitim Merkezi Öğrencilerinin Mesleğe Hazırlanmalarında Eğitimcilerin Etkisi: Aydın Örneği”, Yüksek Lisans Tezinden;

Çalışal, O., (2007), “Polis Meslek Yüksek Okullarındaki Uygulamalı Eğitimlerin Polis Memuru Adaylarının Meslek Gelişimindeki Yeri ve Önemi: Ege Bölgesi Örneği” Yüksek Lisans Tezinden;

Dursun, Z., (2001), “Polis Okullarında Yapılan Hizmet Öncesi Eğitimin Değerlendirilmesi”, Yüksek Lisans Tezinden;

Gökçe, E., (2009), “Emniyet Teşkilatı Tarafından Düzenlenen Hizmet İçi Eğitim Programlarının Geliştirilmesine Yönelik Bir Araştırma”, çalışmasından,

Nalbantoğlu, H. C., (2007), “Polis Meslek Yüksek Okullarındaki Eğitim Ortamlarının Değerlendirilmesi” Yüksek Lisan Tezinden;

Çimen, M. A., (2009), “Polis Meslek Yüksek Okullarında Örgüt Kültürü Oluşumunda Örgüt İçi İletişimin Rolü ve Önemi”, adlı Doktora Çalışmasından yararlanılmıştır.

7.5.2. Birincil Veri Toplama

İnfaz ve koruma memurlarının eğitimleri ve eğitimin mesleki gelişime etkisini incelemek amacıyla Yukarıdaki çalışmalardan yararlanarak elli yedi sorudan oluşan bir anket hazırlanmıştır. İlk olarak anket 13 Eylül-5 Kasım 2010 tarihleri arasında eğitime katılan yeterli sayıda kursiyer ile ön testten geçirilerek gerekli düzeltmeler yapılmış, uzman görüşü olarak Kahramanmaraş Üniversitesi öğretim üyelerinden ve Kahramanmaraş Personel Eğitim Merkezinde görev yapan öğretim görevlilerinden yardım alınarak son şekli verilmiştir. Anket formunda birden fazla soru tipine yer verilmiştir. Çoktan seçmeli soruların yanında açık uçlu iki soruya da yer verilmiştir.

Hazırlanan anketler bizzat araştırmacı tarafından uygulanmıştır. Anket uygulamaya geçilmeden anket infaz ve koruma memurlarına tanıtılmış, anketin anlaşılmayan ya da yanlış anlaşılabilir konuları hakkında detaylı bilgiler verilmiştir. Anketlerde infaz ve koruma memurunun tanınmasına yönelik herhangi bir soruya yer verilmemiş, bu yolla verilerin daha sağlıklı şekilde elde edilmesine çalışılmıştır.

7.6. Verilerin Analizi ve Yorumu

Anket çalışması sonucu elde edilen veriler SPSS 15.0 programı kullanılarak verilerin analizi yapılarak yorumlanmıştır. Analizlerde tanımlayıcı istatistiki yöntem kullanılmıştır.

7.7. Sınırlılıklar

Araştırma, Kahramanmaraş Personel Eğitim Merkezi öğrenciler ile sınırlıdır. Araştırma göreve yeni başlayan ve Kahramanmaraş Personel Eğitim Merkezi'nde 13 Eylül 5 Kasım 2010 tarihleri eğitim alan 123 infaz ve koruma memurlarıyla sınırlıdır. Araştırma literatürü ulaşılan kaynaklarla sınırlıdır.

8. BULGULAR VE YORUMLAR

Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Personeli Kahramanmaraş Eğitim Merkezi'nde 13 Eylül 5 Kasım 2010 tarihleri arasında 123 infaz ve koruma memuruna, aday memuru eğitimi verilmiştir. Verilen bu eğitimle ilgili 123 kişiye anket uygulanmıştır. Anket verilerine göre aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.

Tablo 8.1. Kursiyerlerin Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	Katılım	Oran (%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Toplam (%)
ERKEK	116	94,3	94,3	94,3
KADIN	7	5,7	5,7	100,0
TOPLAM	123	100,0	100,0	

Ankete 123 aday infaz ve koruma memuru katılmıştır. Kursiyerlerin 116'sı erkek, 7' si bayandır. Ceza infaz kurumlarında görev yapan personelin büyük bir oranı erkeklerden oluşmaktadır. Bu oran buraya da yansımış bulunmaktadır. Kursiyerlerin % 94.3 erkek, % 5.7 si de bayandır. Özellikle son yıllarda Ceza İnfaz Kurumlarına bayan personel çalıştırılmasına ağırlık verilmeye başlanmıştır. 2000 yılından sonra Ceza İnfaz Kurumlarında yöneticilik yapmaya başlayan bayan personellerde bulunmaktadır. Özellikle ceza infaz kurumlarında ziyaret mahallerinde, mektup okuma komisyonlarında, personel ve infaz birimlerinde artan oranda bayan personel görev yapmaya başlamıştır.

Tablo 8.2. Kursiyerlerin Öğrenim Durumu

Öğrenim Durumu	Katılım	Oran (%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Toplam (%)
Lise	82	66,7	66,7	66,7
Ön lisans	28	22,8	22,8	89,4
Lisans	11	8,9	8,9	98,4
Yüksek lisans	2	1,6	1,6	100,0
TOPLAM	123	100,0	100,0	

Ankete katılan 123 kişiden 82'si yani % 66.7 si lise mezunu; 28 si yani % 22.8 si önlisans mezunu; 11 i % 8.9 u lisans ve 2 si yani % 1.6 sı da yüksek lisans mezunudur. Adalet Bakanlığı Eğitim Daire Başkanının 2000 yılındaki açıklamasına göre, beş altı yıl içinde toplam altı bin ilkokul ve ortaokul mezunu personelin emekliye ayrılması hesaplanmaktaydı. 1997 yılında birer haftalık meslek içi eğitime tutulan 11.467 infaz ve koruma memurundan ondört kişinin sıfır aldığı ve hatta bunlardan bazılarının okuma yazma bile bilmedikleri anlaşılmıştır (Demirbaş, 2003:390). Eğitim düzeyinin artması personel yönetimine yeni boyutlar getirmiş, personelin çalıştığı örgütten beklentileri hızla değişmiştir. Eğitim düzeyi yüksek personel, çalışmasının karşılığını tam olarak almanın yollarını aramaya başlamıştır. Bu durum her kademede personeli örgütün bir parçası olarak gören, onların fikirlerine değer veren, örgütsel amaçlarla bireysel amaçları birleştiren demokratik bir yönetim modelinin oluşturulmasında önemli bir

etken olmuştur (Ekinci, 2008: 5). Göreve yeni başlayan infaz ve koruma memurları da Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğünden beklentileri artmış, sorunlarını gündeme getirmeye başlamışlardır.

Tablo 8.3. Kursiyerlerin Yaşa göre Dağılımı

Yaş	Katılım	Oran (%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Toplam (%)
20	2	1,6	1,6	1,6
21	7	5,7	5,7	7,3
22	17	13,8	13,8	21,1
23	15	12,2	12,2	33,3
24	16	13,0	13,0	46,3
25	8	6,5	6,5	52,8
26	14	11,4	11,4	64,2
27	12	9,8	9,8	74,0
28	6	4,9	4,9	78,9
29	11	8,9	8,9	87,8
30	13	10,6	10,6	98,4
31	2	1,6	1,6	100,0
TOPLAM	123	100,0	100,0	

Aday Yaş aralığına baktığımızda çoğunluğun 22, 23, 24 yaşların yüzdelik dilimleri birbirine çok yakın olduğunu görmekteyiz. En az yaş aralığına sahip katılımcı sayısı 20 ve 31 yaşlarda 2 kişinin % 1.6 oranına sahip olduğunu görmekteyiz. Devlet Memurları Kanunun 40 maddesine göre, 18 yaşını tamamlayanlar devlet memuru olabilirler. Üst sınır ise Adalet Bakanlığı Memur Sınav-Atama Atama Yönetmeliğinin, Genel Şartlar başlığı altında 5. Maddesi yaş üst sınırını 35 olarak belirlemiştir.

Yapılan bir araştırmaya göre, kurumda uzun süre görev yapan çalışanlar, itaatkar, azla yetinen, otoriteyi sorgusuz kabul eden bir yapıya sahip iken, göreve yeni başlayan çalışanlar ise; daha bilgili, azla yetinmeyen, gerektiğinde sorgulayan, beklentileri ve gereksinimleri farklı, kendine zaman ayırmayı da önemli bulan bir yapıya sahiptir (Ekinci, 2008: 5). Eğitim Merkezinde, kursiyerlerle yapılan görüşmelerde, görevde uzun süre bulunan personelin aşırı itaatkar oldukları, sorgulamadan emirleri yerine getirdikleri, bilgilerinin eksik veya az olduklarını iddia etmişlerdir.

Başka bir araştırmada ise Glenn ve arkadaşları yaş ve iş doyumu arasındaki ilişkiye yönelik gerçekleştirdikleri araştırmada; yaşı büyük çalışanların genç olanlara göre iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bunun en önemli nedeni ise, eğitim düzeyi yükseldikçe genç çalışanların işten beklentilerinin artmasına bağlı olarak iş doyumunun azalması olarak ifade edilmektedir (Aşık, 2010: 38). Eğitim Merkezindeki kursiyerlerle yapılan görüşmelerde genç personelin beklentilerinin yüksek olduğu görülmüştür. Personel beklentileri gerçekleşmediği oranda genç personelin iş doyumunu azalmaktadır.

Luthans ve Thomas iş doyumu ve yaş ilişkisine yönelik gerçekleştirdikleri araştırmada yaşı büyük çalışanların iş doyumsuzluğu yaşamasına neden olan faktörlerin teknolojiye bağlı değişiklikler, üretim ve performans ölçümleri ve aşırı iş yükü olduğunu tespit etmişlerdir. Yaşlı çalışanların gençlere göre teknolojiye gelişmelere daha zor uyum sağlaması ve değişime direnç göstermesi iş doyumunu azaltmaktadır (Aşık, 2010:

38). Son yıllarda ceza infaz kurumlarında teknolojik ve fiziki gelişmeler iş yükünü arttırmıştır. Özellikle UYAP'a (Ulusal Yargı Ağı Projesi) geçiş aşamasında teknolojiye uyum sağlamada zorlanan infaz ve koruma memurlarından emekliliğini hak edenler emekli olmuşlardır. Genç personelin teknolojiye uyumu daha kolay olmuştur.

Tablo 8.4. Kursiyerlerin Meslekteki Görev Süresi Dağılımı

Meslekte görev Süresi	Katılım	Oran (%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Toplam (%)
3	1	,8	,8	,8
4	7	5,7	5,7	6,6
5	45	36,6	36,9	43,4
6	55	44,7	45,1	88,5
7	12	9,8	9,8	98,4
8	1	,8	,8	99,2
16	1	,8	,8	100,0
Toplam	122	99,2	100,0	
boş	1	,8		
Toplam	123	100,0		

Meslekte görev yapan personele baktığımızda 55 kişi, % 44.7 si 6 ay, 45 kişi, % 36.6'sı, 5 aydan beri görev yapmaktadır. 2004 yılında kabul edilen Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Hizmet Öncesi Eğitim Yönetmeliği'ne göre İnfaz ve koruma memurlarına eğitimi göreve başlamadan önce yapılması gerekir. Ancak yönetmelik yayınlanmasına rağmen hizmet öncesi eğitime geçilememiştir. Bu yüzden infaz ve koruma memurları ceza infaz kurumlarında göreve başlamakta ve daha sonra Eğitim Merkezinde eğitime alınabilmektedir.

Tablo 8.5. Kursiyerlerin, İnfaz ve Koruma Memurların Eğitim Süresi Hakkında Görüşlerinin Dağılımı

Eğitim Süresi	Katılım	Oran (%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Toplam (%)
2 AY	12	9,8	9,8	9,8
6 AY	52	42,3	42,3	52,0
9 AY	14	11,4	11,4	63,4
12 AY	30	24,4	24,4	87,8
24 AY	15	12,2	12,2	100,0
Toplam	123	100,0	100,0	

Bu soruya 52 kişi, % 42,3'le eğitimin 6 ay olması gerektiğini belirtmişlerdir. 30 kişi, % 24,4'lük kısım ise 12 ay olması gerektiğini bildirmişlerdir. Var olan 2 aylık eğitim tüm katılımcılar tarafından yetersiz görülmektedir. 2004 yılında kabul edilen Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Hizmet Öncesi Eğitim Yönetmeliği'ne göre İnfaz ve koruma memurlarına eğitim süresi, Millî Eğitim Bakanlığına bağlı orta öğretim kurumları için belirlenen en az bir, en çok iki öğretim yılı olup bu süre Eğitim Kurulunca belirlenir diyerek eğitim süresini yeterince uzun tutmuştur. Ancak şu anda

hizmet öncesi eğitime geçilmediği için, eğitim süresi tüm kursiyerler tarafından yetersiz görülmüştür.

Tablo 8.6. Kursiyerlerin, Medeni Durumu Dağılım Oranı

Medeni Durum	Katılım	Oran (%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Toplam (%)
Evli	41	33,3	33,3	33,3
Bekar	82	66,7	66,7	100,0
Toplam	123	100,0	100,0	

Medeni durumlara baktığımızda kursiyerlerin 41'i, % 33,3'ü evli iken; 82'si % 66,7'si bekârdır. Kursiyerlerin medeni durumu, eğitimi veya iş doyumunu nasıl etkilediği hakkında çalışmalar yapılmıştır. Bir araştırmaya göre bekâr erkeklerin evli olanlara göre tükenme riskleri daha fazla olmaktadır. Diğer bir çalışmada ise evlilerde tükenmişliğin bekâr olanlara göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Başka bir araştırmada ise medeni durum ile tükenmişliğin alt boyutları arasında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir (İlgün, 2011: 28). Diğer bir araştırmada ise iş doyumunu ve çalışanın ne kadar süredir evli olduğu arasında olumlu bir bağlantı bulunmuştur. Buna göre evli kalınan süre arttıkça iş doyumunu ve yaşam doyumunu artmaktadır (Dikmen, 1995: 135). Eğitim Merkezinde kursiyerlerle yapılan görüşmelerde, bekâr kursiyerler farklı bir şehirde eğitim görmenin iyi olduğunu belirtirken, evli kursiyerler ailelerinden ayrı kaldıkları için eğitimin bir an önce tamamlanmasını arzu etmektedirler. Bu yüzden eğitimin uzun sürmesi evli olanlarda sıkıntıya sebep olabilmektedir.

Tablo 8.7. Kursiyerlerin, İnfaz ve Koruma Memurluğundan Memnuniyet Dağılım Oranı

Memnuniyet	Katılım	Oran (%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Toplam (%)
Memnun değilim	5	4,1	4,1	4,1
Emin değilim	22	17,9	17,9	22,0
Memnunum	79	64,2	64,2	86,2
Çok memnunum	17	13,8	13,8	100,0
Toplam	123	100,0	100,0	

Kursiyerlerin % 64.2 si İnfaz ve koruma memurluğundan memnun , %13.8 çok memnun olduğunu belirtmişlerdir. Toplamda kursiyerlerin % 78.0 i infaz ve koruma memurluğundan çok memnun ve memnun olduklarını belirtirken % 4.1 i memnun olmadığını, % 17,9'nun ise emin olmadığını belirtmiştir. Kursiyerlerle yapılan görüşmelerde toplumda infaz ve koruma memurluğunun imajının kötü olması, özlük haklarının (özellikle fiili hizmet zammı, mesai ücretinin olmaması) iyi düzenlenmemiş olmaması, çalışma koşullarının zorluğu (resmi tatillerde, dini bayramlarda tatilin olmaması), mahpuslarla (sorunlu kişilerle) uğraşmanın zorluğu, yöneticilerin keyfi davranışı, Genel Müdürlüğün kendilerini (infaz ve koruma memurlarını) sahipsiz bıraktığını düşündüklerinden memnuniyetsizliklerini belirtmişlerdir. Ancak günümüzde devlet memuru olabildikleri içinde memnuniyetlerinin yüksek olduğunu ifade etmişlerdir.

Tablo 8.8. Kursiyerlerin, Mesleğini Değiştirmesi Hakkındaki Görüşleri

Mesleğinizi Değiştir misiniz?	Katılım	Oran (%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Toplam (%)
Evet	92	74,8	75,4	75,4
Hayır	30	24,4	24,6	100,0
Toplam	122	99,2	100,0	
Boş	1	,8		
Toplam	123	100,0		

Kursiyerlerin 92'si, % 75.4'ü imkanları olduğu takdirde mesleklerini değiştirebileceklerini belirtirken, 30 kursiyer, % 24.6'sı mesleklerini değiştirmeyeceklerini belirtmişlerdir. Kursiyerler, toplumda infaz ve koruma memurunun imajının kötü olmasından, çalışma koşullarının zorluğundan dolayı ve özellikle yapılan işle almış oldukları maaşın orantısız olduğunu belirtmişlerdir.

Cezaevleri mental bozukluğu olan binlerce mahkumun yaşadığı yerlerdir. Bu sorunlu insanlarla uğraşan infaz ve koruma memurları (İKM) bu çalışma ortamı içerisinde bir çok stresle karşı karşıyadır. Bunlar arasında mahkûmların saldırgan davranışlarına maruz kalma, vardiyalı çalışma, ekonomik güçlükler sayılabilir. Stresin fiziksel ve ruhsal hastalıklardaki rolü bilinmektedir. Uzun süreli iş stresinin kişide kızgınlık, paranoya, depresyon, ilaç kullanımı ve tükenmişlik belirtilerine neden olduğu ileri sürülmektedir (Kaya vd., 2003: 59). Bu şartlar altında çalışan infaz ve koruma memurları elde ettikleri gelir ile karşılaştırdıklarında gelirin işe göre az olduğunu belirtmektedirler. Bu yüzden de karşılarına fırsat çıktığı takdirde mesleklerini değiştirmek istediklerini belirtmişlerdir.

Tablo 8.9. Kursiyerlerin Kurum Değiştirmesi Hakkında Görüşleri

Kurum Değiştirmesi	Katılım	Oran (%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Toplam (%)
Evet	69	56,1	58,0	58,0
Hayır	50	40,7	42,0	100,0
Total	119	96,7	100,0	
Boş	4	3,3		
Toplam	123	100,0		

Kursiyerlerin % 58.0'i kurum değiştirebileceklerini söylerken % 42.0'si kurum değiştirmeyeceklerini belirtmişlerdir. 8 ve 9 soruların sonuçlarından anlaşılabileceği üzere infaz ve koruma memurlarının yaptıkları işi benimsemedikleri ve kuruma aidiyet duygusuyla bağlı olmadıkları görülmektedir. Çalışanlar yapılan görüşmelerde,

Emekli olana kadar bu kurumda çalışmaktan mutluluk duyarım,

Bu kurumda çalışmanın benim için çok özel bir anlamı var,

Bu kurumun karşılaştığı her problemi kendi problemim gibi hissederim,

Bu kurumda çalıştığımı diğer kişilere söylemekten gurur duyarım, (Çöl ve Ardic, 2008: 166), demek yerine: daha çok,

Bu kurumdan ayrılmaya düşünmem çünkü çok az seçeneğim var,

Şu anda bu kurumda kalmamın tek sebebi istek olduğu kadar, mecburiyetten de kaynaklanıyor (Çöl ve Ardic, 2008: 166) diyerek aslında kuruma daha çok içten bağlılık yerine çıkar bağlılığı ağır basmaktadır. Bu yüzden infaz ve koruma memurlarında kurum değiştirme isteği fazladır.

Tablo 8.10. Kursiyerlerin Çalışma Ortamından Memnuniyeti

Memnuniyet	Katılım	Oran (%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Toplam (%)
Evet	83	67,5	69,2	69,2
Hayır	37	30,1	30,8	100,0
Toplam	120	97,6	100,0	
Boş	3	2,4		
Toplam	123	100,0		

Kursiyerler bu soru yöneltirken çalışma ortamı kavramından, kurumun fiziki ve çevresel faktörleri göz önünde bulundurmaları söylenmiştir. Buna göre kurumda aydınlatma, havalandırma, gerekli araç ve gereçlerin kurumlarda yeterli olduğunu kursiyerler % 69.2'si çalışma ortamından memnunken % 30.8'si çalışma ortamından memnun olmadıklarını belirtmektedir. Kursiyerlerle yapılan görüşmelerde çalışma ortamından memnuniyet sebepleriniz neden bu kadar yüksek diye sorulduğunda, kendilerinin göreve daha yeni başladıklarını, göreve başlama aşamasında ceza infaz kurumlarını tanımadıklarını, cezaevlerini sadece filmlerde gördüklerini, filmlerde cezaevleri ortamlarının ise çok kötü görüldüğü belirtmişlerdir. Bu yüzden göreve başlarken çalışma ortamlarının çok kötü olacağı düşüncesi ile göreve başladıklarını ancak cezaevine girdiklerinde ortamın filmlerdeki gibi olmadığını ve bu yüzden çalışma ortamından memnuniyetlerini belirtmişlerdir. Hatta toplumunda cezaevlerini sadece filmlerdeki gibi bildiklerini ve devamlı mahkûmlara işkence ve baskı yapılan yer olarak bilindiği için cezaevi imajının ve cezaevi çalışanlarının imajlarının toplumda kötü olduğunu iddia etmişlerdir.

Tablo 8.11. Kursiyerlerin, Çalışma Temposu Hakkında Görüşleri

Çalışma Temposu	Katılım	Oran (%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Toplam (%)
Çok Yoğun	20	16,3	16,7	16,7
Yoğun	41	33,3	34,2	50,8
Normal	56	45,5	46,7	97,5
Düşük	3	2,4	2,5	100,0
Total	120	97,6	100,0	
Boş	3	2,4		
Toplam	123	100,0		

Kursiyerlerin % 50,9'u, çalışma temposunu çok yoğun ve yoğun derken, % 46,7'si ise çalışma tempolarının normal olduğunu belirtmektedir. 5275 Sayılı Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanun gereğince, mahkûmlar 2004 yılından sonra işlenen suçlarda toplam cezalarının 1/3'ünü değil 2/3 oranını yatmaktadırlar. Cumhuriyetin ilanından, 2001 yılına kadar 72 af yasası (Seydioğulları, 2006: 6) çıkartıldığından ceza infaz kurumları doldur-boşalt sisteminde çalışmıştır. Ancak 2001 yılından sonra geniş çaplı bir af kanunu çıkmadığından dolayı cezaevlerinde bulunan hükümlü ve tutuklu sayısı artmış ve 2010 rakamları itibariyle yüz yirmi bin rakamına ulaşmıştır. Artan mahpus sayısı yanında göreve yeni başlayan personel sayısı daha az kalmıştır. Bunun yanında ceza infaz kurumlarında mahpusun tekrar topluma kazandırılması için cezaevi içinde mahpusa yönelik çalışmalar artmış mahpuslar

günlerini odalarında değil ortak yaşam alanlarında ve atölyelerde geçirilmesi sağlanmaya çalışılmıştır, bu da ceza infaz kurumu içerisinde sirkülasyonu arttırmıştır. Sirkülasyonun artması cezaevi çalışanlarının özellikle güvenlik ve gözetim servisinde görev yapan infaz ve koruma memurlarının iş yoğunluğunu, çalışma tempolarını arttırmıştır.

Tablo 8.12. Kursiyerlerin Sınıftaki İdeal Kişi Sayısı Hakkında Görüşleri

Sınıftaki İdeal Sayı	Katılım	Oran (%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Toplam (%)
10-15	47	38,2	38,8	38,8
15-20	64	52,0	52,9	91,7
20-25	10	8,1	8,3	100,0
Toplam	121	98,4	100,0	
Boş	2	1,6		
Toplam	123	100,0		

Kursiyerler %, 52,9'u, ideal sınıf ortamının 15-20 kişi arasında, % 38.8 ise 10-15 kişi arasında olması gerektiğini belirtmişlerdir. Kahramanmaraş Personel Eğitim Merkezine baktığımızda eğitim verilen 6 sınıf, 19-23 kişi arasında değişmektedir. 2 sınıfın sayısı 20 ve altı iken 4 sınıf, 20 kişinin üzerinde eğitim vermiştir.

Araştırmalar öğrenci sayısı ile başarı arasında ilişki olduğunu, öğrenci sayısının az olduğu sınıflarda başarının ve öğrenmenin öğrenci sayısı çok olan sınıflara göre daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Ancak bir sınıfta şu kadar öğrenci olmalıdır demek gerçekçi olmaz. Bu sayının belirleyicilerinden biri, sınıfın düzeyidir. Bulgular öğrenci sayısının az olmasının kendilerini psikolojik olarak olumlu yönde etkilediğini ve öğrencilerin sınıf içi aktivitelere daha çok katıldıklarını, kendilerini daha çok yeterli hissettiklerini, daha dakik ve daha düzenli olarak okula devam ettiklerini, sinirlilik ve okuldan uzaklaşma duygularını daha az yaşadıklarını ortaya koymaktadır (Vural, : 2004: 65). Sınıflarda U şeklinde yerleşim tercih edilmiştir. U yerleşim düzeni; öğrenciler birbiriyle yüz yüze iletişim kurabilirler. Öğretmen de öğrencilerle daha kolay göz teması kurabilir. Bu düzenleme biçimiyle büyük grupla tartışma, grupla problem çözme, anlatım ve demonstrasyon yöntemlerini kullanmak mümkündür. U biçiminde düzenleme, öğrenciler arasındaki işe yönelik etkileşim ve derse katılım miktarını artırarak öğretimi olumlu yönde etkiler (Karaçalı, 2006: 149). Ayrıca eğitimlerde sunu ve video gösterimi olduğundan dolayı U Tipi yerleşim düzenin herkes rahat bir şekilde video ve sunu gösterimini izleyebilmektedir.

Bu bölüme kadar daha çok katılımcıların demografik özellikleri incelenmiştir. Bu bölümden sonraki sorular yani anketin 13-26 arasındaki sorular anketin ikinci bölümünü oluşturmaktadır. Bu bölümde eğitimin içeriği, dersler, konuların içeriği, derslerde kullanılan araç ve gereçler, derslerdeki uygulamalar, kısaca eğitimin, infaz ve koruma memurunun mesleki gelişime katkısı incelenmeye çalışılmıştır. İkinci bölüm araştırma konusunu içermesi açısından önem taşımaktadır.

Tablo 8.13. Kursiyerlerin İki Aylık Eğitim Hakkında Görüşleri

İki Aylık Eğitim Süresi Yeterli mi?	Katılım	Oran (%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Toplam (%)
Tamamen Katılıyorum	7	5,7	5,7	5,7
Katılıyorum	23	18,7	18,7	24,4
Kısmen Katılıyorum	56	45,5	45,5	69,9
Katılmıyorum	31	25,2	25,2	95,1
Kesinlikle katılmıyorum	6	4,9	4,9	100,0
Toplam	123	100,0	100,0	

Kursiyerlerin, % 24,4'ü iki aylık eğitim süresini yeterli buluyorken % 45,5'i iki aylık eğitim süresinin kısmen katılıyorum diyerek cevaplamışlardır. % 30,1 ise iki aylık eğitimi yeterli görmüyor. Yukarıda beşinci soruda geçen eğitim süresi ne kadar olmalı sorusuyla karşılaştırdınca eğitim süresinin yeterli olmadığı görülmektedir.

Cezaevlerinin yaşadığı en büyük zorluklarından biri, uygun personeli yetiştiren okulların yokluğudur. Genellikle cezaevinde göreve başlayan personel, işin gerektirdiği başlangıç bilgilerinden yoksundur (Demir, 2004: 396). Cezaevi personeline göreve başlamadan işin gerektirdiği eğitimi aktarmak gerekiyor. Bu yüzden Adalet Bakanlığı Eğitim Merkezlerini kurmuş ancak bir türlü istenen, hizmet öncesi eğitime geçememiştir. Şu anki uygulamada infaz ve koruma memuru, ceza infaz kurumunda görevine başlayıp belli süre çalıştıktan sonra aday memurluk eğitimi için Eğitim Merkezine gelmektedir. Bu eğitimde kanunlar gereğince sekiz haftadan fazla olamamaktadır. Hizmet Öncesi Eğitim Yönetmeliği'nde bu süre Millî Eğitim Bakanlığına bağlı orta öğretim kurumları için belirlenen en az bir, en çok iki öğretim yılı olarak belirlemiştir. Avrupa'da infaz ve koruma memuru eğitimine bakılacak olursa Almanya'da iki sene Fransa'da ise on sekiz aydır (Demirbaş, 2003: 389).

Dünyanın en modern cezaevlerini inşa edin, en gelişmiş teknolojilerini kullanın, eğer insan faktörü iyi yetiştirilmemiş ise yapılan onca yatırım boşa çıkacaktır. Bu yüzden gelişerek değişen ceza infaz kurumlarında günün teknolojik gelişmelerini yakından takip eden, kendisiyle barışık, işin gerektirdiği bilgi ve tecrübeye sahip bireyler yetiştirmek zorundasınız. Bu da uzun soluklu bir eğitimi gerekli kılmaktadır. Her halükarda verilen eğitim süresi (iki ay) kesinlikle yeterli değildir ve bu sürenin arttırılması gerekmektedir. Bunun da tek çözüm kaynağı hizmet öncesi eğitime bir önce geçmekle gerçekleşecektir.

Tablo 8.14. Kursiyerlerin, Eğitimde Aktarılan Bilgiler Hakkında Görüşleri

Eğitimde Aktarılan Bilgiler Mesleki Gelişimim için Yeterliydi	Katılım	Oran (%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Toplam (%)
Tamamen Katılıyorum	18	14,6	14,6	14,6
Katılıyorum	53	43,1	43,1	57,7
Kısmen Katılıyorum	43	35,0	35,0	92,7
Katılmıyorum	7	5,7	5,7	98,4
Kesinlikle katılmıyorum	2	1,6	1,6	100,0
Toplam	123	100,0	100,0	

Eğitime katılan kursiyerlerin, % 57.7 si, eğitimde aktarılan bilgiler, mesleki gelişimimi sağlayacak düzeydeydi derken, % 35 kısım kısmen katılıyorum, % 7,3'ü ise katılmıyorum demiştir. Oran olarak eğitimde aktarılan bilgiler mesleki gelişimi arttıracak diyenlerin oranı yarıdan fazladır. Yalnız %35 lik kısım gibi bir bölümde bu soruya kısmen katıldığını belirtmiştir. Kursiyerlerle yüz yüze yapılan görüşmelerde eğitimde aktarılan bilgilerin mesleki gelişimi sağlayacak düzeyde olduklarını belirtmişler ancak yakın savunma dersinin, saatlerini arttırılması gerektiğini belirtmişlerdir.

Tablo 8.15. Kursiyerlerin, Dersler İçinde Yer alan Konular İçin Görüşleri

Konular Mesleki Gelişim İçin Yeterliydi.	Katılım	Oran (%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Toplam (%)
Tamamen Katılıyorum	7	5,7	5,7	5,7
Katılıyorum	48	39,0	39,0	44,7
Kısmen Katılıyorum	49	39,8	39,8	84,6
Katılmıyorum	16	13,0	13,0	97,6
Kesinlikle katılmıyorum	3	2,4	2,4	100,0
Toplam	123	100,0	100,0	

Kursiyerlerin, dersler içinde yer alan konular mesleki gelişimimi etkileyecek düzeydeydi diyenlerin % 44.7 si tamamen katılıyorum ve katılıyorum derken, % 39.8 kısmen katılıyorum, % 15,4'ü ise katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum diye cevaplamıştır. Kursiyerlerle yapılan görüşmede derslerde işlenen konuların daha derinlemesine ve daha çok uygulamaya dönük olması gerektiğini belirtmişlerdir. Buradan çıkan sonuç, dersler içinde yer alan konuların tekrar gözden geçirilmesi gerektiği ortaya çıkmaktadır.

Tablo 8.16. Kursiyerlerin Dersler İçindeki Uygulamalar Hakkında Görüşleri

Uygulamalar Mesleki Gelişimimi Arttırdı.	Katılım	Oran (%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Toplam (%)
Tamamen Katılıyorum	2	1,6	1,6	1,6
Katılıyorum	40	32,5	32,8	34,4
Kısmen Katılıyorum	53	43,1	43,4	77,9
Katılmıyorum	23	18,7	18,9	96,7
Kesinlikle katılmıyorum	4	3,3	3,3	100,0
Toplam	122	99,2	100,0	
Boş	1	,8		
Toplam	123	100,0		

“Derslerdeki uygulamalar/ örnek çalışmalar mesleki gelişimim için yeterliydi”, sorusuna kursiyerlerin 34,4' ü “. tamamen katılıyorum ve katılıyorum derken, % 43.4 gibi büyük kısım kısmen katıldıklarını, % 22,2'si ise katılmıyorum-kesinlikle katılmıyorum diye ifade etmişlerdir. Kursiyerlerle yapılan görüşmelerde aldıkları eğitimin çok iyi olduğunu kendilerini bu süre içerisinde geliştirdiklerini ancak derslerde

uygulama sürecinin eksik olduğunu belirtmişlerdir. Eğitim Merkezlerinde yapılacak birkaç değişiklik ile teorik eğitimin yanında uygulama alanları oluşturulabilir. Ceza infaz kurumlarında olan tüm birimler Eğitim Merkezlerine küçük bir örneği yapılarak bu alanlarda teorik eğitimden sonra uygulama eğitimi gerçekleştirilir. Örneğin ceza infaz kurumuna yeni gelen bir mahkûmun ceza infaz kurumu girişinden odasına kadar uygulanan işlemler uygulanarak gösterilebilir. Bu tür eğitimler için uygulama alanları oluşturulmalıdır.

Tablo 8.17. Eğitimde Aktarılan Yasa, Yönetmelik ve Genelgeler Mesleki Gelişimimi Olumlu Yönde Artıracak Düzeydeydi.

Yasa, Yönetmelik Ve Genelgeler Yeterliydi.	Katılım	Oran (%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Toplam (%)
Tamamen Katılıyorum	28	22,8	22,8	22,8
Katılıyorum	67	54,5	54,5	77,2
Kısmen Katılıyorum	23	18,7	18,7	95,9
Katılmıyorum	4	3,3	3,3	99,2
Kesinlikle katılmıyorum	1	0,8	0,8	100,0
Toplam	123	100,0	100,0	

“Eğitimde aktarılan yasa, yönetmelik ve genelgeler mesleki gelişimimi olumlu yönde arttıracak düzeydeydi”, sorusuna kursiyerlerin, % 77,3 ‘ü tamamen katılıyorum ve katılıyorum derken, %18,7’si kısmen, %4,1’i ise kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum diye cevaplamıştır. Anket sorularına verilen cevapların sonuçlarından da görüleceği üzere eğitimde ceza infaz kurumlarına işleyişine yönelik her türlü kanun, tüzük ve genelge üzerinde durulmaktadır. Özellikle 5275 Sayılı Ceza ve Güvenlik Tedbirleri Hakkında Kanun başta olmak üzere Ceza İnfaz Kurumlarının Yönetimi ile Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Tüzük ve ceza infaz kurumlarının işleyişi ile diğer yönetmeliklerin içeriği ayrıntılı şekilde işlenmektedir. Öğrencilerle yapılan görüşmelerde göreve, eğitim almadan başladıkları için kendilerine yapılacak işlerin sözlü olarak anlatıldığı yaptıkları işin hukuki dayanağı hakkında ceza infaz kurumlarında bilgi verilmediğini bildirmişlerdir. Bu yüzden yaptıkları işin hukuki dayanağını öğrendikten sonra kendilerine güvenlerinin arttığını belirtmişlerdir.

Tablo 8.18. Eğitimde Kullanılan Eğitim Araçları (basılı materyal) Yeterliydi.

Eğitimde Kullanılan Ders Araçları Yeterliydi.	Katılım	Oran (%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Toplam (%)
Tamamen Katılıyorum	28	22,8	22,8	22,8
Katılıyorum	50	40,7	40,7	63,4
Kısmen Katılıyorum	32	26,0	26,0	89,4
Katılmıyorum	10	8,1	8,1	97,6
Kesinlikle katılmıyorum	3	2,4	2,4	100,0
Toplam	123	100,0	100,0	

“Eğitimimle ilgili not, kitap ve diğer eğitim araçları, mesleki gelişim açısından yeterliydi”, sorusuna kursiyerlerin, % 63,4’ü tamamen katılıyorum ve katılıyorum derken, % 26,0’sı kısmen katılıyorum, % 10,5’i ise kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum diyerek cevaplamışlardır. Öğretim ihtiyaçları karşılanan öğrencilerin

eğitime daha iyi konsantrasyon oldukları ve motivasyonlarının arttığı gözlenmiştir (Vural, 2004: 86). Tüm kursiyerlere eğitime başlamadan önce ceza infaz kurumlarının yönetimine dair tüm kanun, tüzük, yönetmelik ve genelgeleri kapsayan Hâkim Süleyman GÖÇER tarafından hazırlanan 692 sayfalık mevzuat kitabı ücretsiz olarak verilmektedir. Ayrıca dersler hakkında hazırlanmış olan notlar fotokopi çektilirerek öğrencilerin kullanımına sunulmaktadır. Kursiyerlerle yapılan görüşmelerde, eğitimde kullandıkları ders notlarının da kitap haline getirilmesini ve her dersin derinlemesine hazırlanmış kitapları olmasını istemektedirler.

Tablo 8.19. Eğitimde Kullanılan Araç ve Gereç, Mesleki Gelişimim için Yeterliydi.

Eğitimde kullanılan araç ve gereç yeterliydi.	Katılım	Oran (%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Toplam (%)
Tamamen Katılıyorum	19	15,4	15,4	15,4
Katılıyorum	47	38,2	38,2	53,7
Kısmen Katılıyorum	35	28,5	28,5	82,1
Katılmıyorum	17	13,8	13,8	95,9
Kesinlikle katılmıyorum	5	4,1	4,1	100,0
Toplam	123	100,0	100,0	

Öğretim araç ve gereçlerin kullanımıyla öğrencilerin derse karşı olan ilgisi daha çok çekilir, öğrenciler daha aktif olur, bireysel niteliklerine uygun çok sayıda örnek yapar, başarılarını artırır, gerçek öğrenme deneyimi yaşar, eleştirel düşünür, öğrencilerin problem çözme ve yaratıcılık becerileri gelişir. Öğretim araç-gereçlerini kullanmak, öğretim programlarının uygulamada başarılı olmasına da yardımcı olmasının yanı sıra dersi sıkıcılıktan kurtararak dersin işlenmesini daha zevkli hale getirir, zaman kullanımını önemli ölçüde azaltır ve derslerin verimini artırır (Kazu ve Yeşilyurt, 2008: 176). Eğitim Merkezindeki eğitimlerde özellikle projeksiyon kullanımı yaygındır. Derslerde konu ile ilgili video gösterimi, sunu yapılmasında sıklıkla kullanılmaktadır.

Derslerde teknolojinin kullanılmasıyla, öğretilenlerin kalıcı olması, konuların daha iyi kavranması, eğitimin etkinliğinin artması, derse motive olmasını sağlanmaktadır (Sadi, Şekerci vd., 2008: 43).

“Eğitimde kullanılan araç ve gereç, mesleki gelişim açısından yeterliydi” sorusuna kursiyerlerin % 53,6’sı eğitimde kullanılan araç ve gereçlerin mesleki gelişimde katkısı olduğunu düşünürken, % 28,5’i kısmen katkısı olduğunu, % 17,9’u ise katkısının olmadığını belirtmişlerdir.

Tablo 8.20. Eğitim Programının Kursiyerlere Ekiple Çalışma Alışkanlığını Kazandırdığını Düşünüyorum.

Ekiple Çalışma Alışkanlığı	Katılım	Oran (%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Toplam (%)
Tamamen Katılıyorum	13	10,6	10,6	10,6
Katılıyorum	51	41,5	41,5	52,0
Kısmen Katılıyorum	44	35,8	35,8	87,8
Katılmıyorum	12	9,8	9,8	97,6
Kesinlikle katılmıyorum	3	2,4	2,4	100,0
Toplam	123	100,0	100,0	

“Eğitim programının kursiyerlere ekiple çalışma alışkanlığını kazandırdığını düşünüyorum”, sorusuna kursiyerlerin % 52,1’i Eğitim programında ekiple çalışma alışkanlığı kazandığını belirtirken, % 35,8’ i ekiple çalışma alışkanlığını kısmen kazandığını, % 12,2’si ise ekiple çalışma alışkanlığı kazanmadığını belirtiyor. Öğrencilerle yapılan görüşmelerde ceza infaz kurumlarında özellikle personel arasında dedikodunun yaygın olduğu söylenmektedir. Eğitim Merkezinde ki derslerden biri Meslek Etiği dersidir. Bu dersin içeriğinde dedikodunun önlenmesi ve ekip ruhunun kuruma yansımalarının katkıları üzerinde durulmaktadır. Ceza infaz kurumlarında birey ön planda değil ekip ruhunun ön planda olması gerekmektedir. Verilen eğitimlerle bu gerçekleştirilmeye çalışılmaktadır.

Tablo 8.21. Eğitim Programı, mesleğime bakış açımı olumlu yönde değiştirdi.

Eğitimin Mesleğe bakış açısını olumlu yönde değiştirdi.	Katılım	Oran (%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Toplam (%)
Tamamen Katılıyorum	17	13,8	13,9	13,9
Katılıyorum	61	49,6	50,0	63,9
Kısmen Katılıyorum	28	22,8	23,0	86,9
Katılmıyorum	14	11,4	11,5	98,4
Kesinlikle katılmıyorum	2	1,6	1,6	100,0
Toplam	122	99,2	100,0	
Boş	1	,8		
Toplam	123	100,0		

“Eğitim Programı, mesleğime bakış açımı olumlu yönde değiştirdi”, sorusuna kursiyerlerin % 63,9 u tamamen katılıyorum ve katılıyorum derken, % 23’ü kısmen katılıyorum, % 13,1’ ise kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum diye cevap vermiştir. Kursiyerlere, Kahramanmaraş Eğitim Merkezi’nde verilen eğitimin, mesleki gelişim açısından en önemli süreçlerinden bir tanesi mesleklerine bakış açılarında olumlu yansımadır.

Tablo 8.22. Eğitim programı sonunda, kendimi amirlerime karşı daha iyi ifade edebileceğimi düşünüyorum.

Amirlerime karşı ifade kabiliyetim arttı	Katılım	Oran (%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Toplam (%)
Tamamen Katılıyorum	32	26,0	26,0	26,0
Katılıyorum	71	57,7	57,7	83,7
Kısmen Katılıyorum	13	10,6	10,6	94,3
Katılmıyorum	7	5,7	5,7	100,0
Toplam	123	100,0	100,0	

“Eğitim programı sonunda, kendimi, amirlerime karşı daha iyi ifade edebileceğimi düşünüyorum”, sorusuna kursiyerlerin, % 83,7’si tamamen katılıyorum ve katılıyorum derken, % 10,6’sı kısmen katılıyor, % 5,7’si ise katılmıyorum diye cevaplamıştır.

Tablo 8.23. Eğitim programı sonunda, meslek yaşamımda karşılaşılabileceğim sorunları rahatlıkla çözebileceğime inanıyorum.

Eğitim sonunda karşılaşılabileceğim sorunları rahatlıkla çözerim.	Katılım	Oran (%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Toplam (%)
Tamamen Katılıyorum	15	12,2	12,2	12,2
Katılıyorum	48	39,0	39,0	51,2
Kısmen Katılıyorum	51	41,5	41,5	92,7
Katılmıyorum	8	6,5	6,5	99,2
Kesinlikle katılmıyorum	1	,8	,8	100,0
Toplam	123	100,0	100,0	

“Eğitim programı sonunda, meslek yaşamımda karşılaşılabileceğim sorunları rahatlıkla çözebileceğime inanıyorum”, sorusuna kursiyerlerin % 51,2’si tamamen katılıyorum ve katılıyorum derken, % 41,5’u kısmen katılıyorum, % 7,3’ü katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum diye cevap vermiştir. İki aylık bir eğitim süresi düşünüldüğünde anket sonu çıkan bu sonuçlar iyi olarak kabul edilebilir.

Tablo 8.24. Eğitim programı sonunda, mesleğimle ilgili, kendime güvenim arttı.

Kendime Güvenim arttı	Katılım	Oran (%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Toplam (%)
Tamamen Katılıyorum	22	17,9	17,9	17,9
Katılıyorum	78	63,4	63,4	81,3
Kısmen Katılıyorum	20	16,3	16,3	97,6
Katılmıyorum	3	2,4	2,4	100,0
Toplam	123	100,0	100,0	

“Eğitim programı sonunda, mesleğimle ilgili kendime güvenim arttı”, sorusuna kursiyerlerin % 81,3’tamamen katılıyorum ve katılıyorum derken, % 16,3’ü kısmen katılıyorum, %2,4’ü katılmıyorum diye cevaplamıştır. Verilen eğitimle, kursiyerlerin kendine güvenlerinin arttığı gözlenmektedir. Günümüzde bilginin güç, yetişmiş insan gücünün ise en iyi yatırım olduğu unutulmamalıdır.

Tablo 8.25. Eğitim programı, meslekteki önyargılarımı değiştirdi.

Meslekteki önyargılarım değişti.	Katılım	Oran (%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Toplam (%)
Tamamen Katılıyorum	17	13,8	13,9	13,9
Katılıyorum	45	36,6	36,9	50,8
Kısmen Katılıyorum	36	29,3	29,5	80,3
Katılmıyorum	21	17,1	17,2	97,5
Kesinlikle katılmıyorum	3	2,4	2,5	100,0
Toplam	122	99,2	100,0	
Boş	1	,8		
Toplam	123	100,0		

“Eğitim programı, meslekteki önyargılarımı değiştirdi”, sorusuna kursiyerlerin % 50,8’i tamamen katılıyorum ve katılıyorum derken % 29,5’u kısmen katılıyorum, % 19,7’si katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum diye cevaplamıştır.

Tablo 8.26. Eğitim, mesleki gelişimim için gerekli beklentilerimi karşıladı.

Eğitim Beklentilerimi karşıladı.	Katılım	Oran (%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Toplam (%)
Tamamen Katılıyorum	7	5,7	5,7	5,7
Katılıyorum	43	35,0	35,2	41,0
Kısmen Katılıyorum	54	43,9	44,3	85,2
Katılmıyorum	15	12,2	12,3	97,5
Kesinlikle katılmıyorum	3	2,4	2,5	100,0
Toplam	122	99,2	100,0	
Boş	1	,8		
Toplam	123	100,0		

“Eğitim, mesleki gelişimim için gerekli beklentilerimi karşıladı”, sorusuna kursiyerlerin % 40,9’u tamamen katılıyorum ve katılıyorum derken % 44,3 kısmen katılıyorum, % 14,8’i katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum diye cevap vermişlerdir.

Bu sorudan sonra anketin üçüncü bölüme geçilmiştir. Bu bölümde infaz ve koruma memurlarının Kahramanmaraş Personel Eğitim Merkezi hakkında görüşleri yer almaktadır. Üçüncü bölümde beş kısma ayrılmıştır. Birinci kısımda öğretim görevlileri ile ilgili sorular, ikinci kısımda Eğitim Merkezi personeli hakkında değerlendirme, üçüncü kısımda Eğitim Merkezi sosyal hizmetlerin değerlendirilmesi, dördüncü kısımda Eğitim Merkezi fiziki değerlendirilmesi, beşinci kısımda ise açık uçlu sorulara Eğitim Merkezinden istek, beklentiler ve eleştirilere yer verilmiştir.

Tablo 8.27. Öğretim görevlileri, öğretmeye hevesliydi.

Öğ.Gör. Öğretmeye hevesliydi.	Katılım	Oran (%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Toplam (%)
Tamamen Katılıyorum	71	57,7	58,2	58,2
Katılıyorum	41	33,3	33,6	91,8
Kısmen Katılıyorum	9	7,3	7,4	99,2
Kesinlikle katılmıyorum	1	,8	,8	100,0
Toplam	122	99,2	100,0	
Boş	1	,8		
Toplam	123	100,0		

“Öğretim görevlileri, öğretmeye hevesliydi”, sorusuna kursiyerlerin % 91,8’si tamamen katılıyorum ve katılıyorum derken % 7,4’ü kısmen katılıyorum, % 0,8’i ise kesinlikle katılmıyorum diye cevaplamıştır. Kursiyerler Eğitim Merkezinde görev yapan öğretim görevlileri hakkında olumlu düşündükleri, öğretim görevlilerin öğretmeye istekli davrandıklarını belirtmişlerdir. Kursiyerlerle yapılan görüşmelerde öğretim görevlilerin, anlattıkları konulara hâkim oldukları, ceza infaz kurumlarının yapılarını bildikleri için öğretim görevlilerini kendilerine yakın hissettiklerini belirtmişlerdir. Ayrıca öğretim görevlilerin kendileri ile yakından ilgilendiklerini ve kendilerine değer verdiklerini belirtmişlerdir. Kursiyerler, ceza infaz kurumlarında görev yapan yönetim

kadrosunun kendilerine bu kadar yakın davranmadıklarını ve kendilerini ifade etmekte zorlandıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 8.28. Öğretim görevlileri, zamanı etkin ve verimli kullandılar.

Öğr. Gör. Zamanı etkin kullandılar.	Katılım	Oran (%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Toplam (%)
Tamamen Katılıyorum	71	57,7	58,2	58,2
Katılıyorum	41	33,3	33,6	91,8
Kısmen Katılıyorum	9	7,3	7,4	99,2
Kesinlikle katılmıyorum	1	,8	,8	100,0
Toplam	122	99,2	100,0	
Boş	1	,8		
Toplam	123	100,0		

“Öğretim görevlileri, zamanı etkin ve verimli kullandılar”, sorusuna kursiyerlerin % 91,8’si tamamen katılıyorum ve katılıyorum derken % 7,4’ü kısmen katılıyorum % 0,8 ise kesinlikle katılmıyorum diye cevaplamıştır. Kursiyerlerin çok büyük kısmı öğretim görevlilerin derslerde zamanı etkin kullandıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 8.29. Öğretim görevlileri kursiyerlere konuşma hakkı tanıdı.

Konuşma hakkı tanındı.	Katılım	Oran (%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Toplam (%)
Tamamen Katılıyorum	74	60,2	60,7	60,7
Katılıyorum	36	29,3	29,5	90,2
Kısmen Katılıyorum	10	8,1	8,2	98,4
Katılmıyorum	2	1,6	1,6	100,0
Total	122	99,2	100,0	
Boş	1	,8		
Toplam	123	100,0		

“Öğretim görevlileri, kursiyerlere konuşma hakkı tanıdı.”, sorusuna kursiyerlerin % 90,2’i tamamen katılıyorum ve katılıyorum derken, % 8,2’si kısmen katılıyorum, % 1,6’sı katılmıyorum diye cevaplamıştır. Kursiyerler kendilerini rahat bir şekilde ifade etmesi, derslerde konular hakkında düşüncelerini ifade etmesi derslerin daha etkili ve verimli hale gelmesini sağlamaktadır. Ayrıca kursiyerler, oturma düzeninin U şeklinde olmasının da kendileri için psikolojik bir rahatlama sağladığını belirtmişlerdir.

Tablo 8.30. Öğretim görevlileri, sorulara tatmin edici cevaplar verdiler.

Tatmin edici cevaplar verdiler.	Katılım	Oran (%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Toplam (%)
Tamamen Katılıyorum	52	42,3	42,6	42,6
Katılıyorum	50	40,7	41,0	83,6
Kısmen Katılıyorum	15	12,2	12,3	95,9
Katılmıyorum	5	4,1	4,1	100,0
Toplam	122	99,2	100,0	
Boş	1	,8		
Toplam	123	100,0		

“Öğretim görevlileri, sorulara tatmin edici cevaplar verdiler.”, sorusuna kursiyerlerin % 83,6’sı tamamen katılıyorum ve katılıyorum derken, %12,3’ü ise kısmen katılıyorum, % 4,1’i ise katılmıyorum diye cevap vermişlerdir. Yapılan bu analiz sonucu öğretim görevlileri kendilerini konularında yetiştirdikleri ve derslere hazır geldiklerini göstermektedir. Kursiyerlerle görüşmelerde öğretim kadrosunun hem konularında hem de ceza infaz kurumlarının yönetiminde gerekli olan yasa, tüzük, yönetmelik ve genelgeler hakkında bilgi sahibi olduklarını ve sorulara tatmin edici cevaplar aldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 8.31. Öğretim Görevlileri genel olarak başarılıydı.

Öğ. Gör. Başarılıydı.	Katılım	Oran (%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Toplam (%)
Tamamen Katılıyorum	61	49,6	50,0	50,0
Katılıyorum	51	41,5	41,8	91,8
Kısmen Katılıyorum	10	8,1	8,2	100,0
Toplam	122	99,2	100,0	
Boş	1	,8		
Toplam	123	100,0		

“Öğretim görevlileri genel olarak başarılıydılar.” Sorusuna kursiyerlerin % 91,8’i i tamamen katılıyorum ve katılıyorum derken, % 8,2’si ise kısmen katılıyorum diye cevap vermişlerdir. Kursiyerler öğretim görevlilerini başarılı bulmuşlardır. Kursiyerlerle yapılan görüşmede öğretim görevlilerin konularına hâkim olması, kendilerinin ceza infaz kurumları hakkında öğrenmek istedikleri konular hakkında bilgi sahibi olduklarını bununda mesleğe bakışlarını ve motivasyonlarını arttırdığını ifade etmişlerdir.

Tablo 8.32. Öğretim Görevlileri olumlu tutum ve davranışları ile kursiyerlere iyi bir örnek oluşturunuyordu.

Öğ. Gör.tutum ve davranışı iyi bir örnek oluşturunuyordu.	Katılım	Oran (%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Toplam (%)
Tamamen Katılıyorum	67	54,5	54,9	54,9
Katılıyorum	45	36,6	36,9	91,8
Kısmen Katılıyorum	8	6,5	6,6	98,4
Katılmıyorum	2	1,6	1,6	100,0
Toplam	122	99,2	100,0	
Boş	1	,8		
Toplam	123	100,0		

“Öğretim görevlileri olumlu tutum ve davranışları ile kursiyerlere iyi bir örnek oluşturunuyordu.”, sorusuna kursiyerlerin % 91’8’i tamamen katılıyorum ve katılıyorum derken, % 6,6’sı ise kısmen katılıyorum, % 1,6’sı ise katılıyorum diyerek cevap vermişlerdir. Kursiyerlerle yapılan görüşmelerde Eğitim Merkezinde görev yapan tüm

öğretim görevlilerin yaptıkları işi benimsedikleri, bilgi birikimine sahip olduklarını, kursiyerlere yardımcı olduklarını, öğretim görevlilerin hareket ve davranışları ile kendilerine verdikleri değer ile iyi bir örnek oluşturduklarını belirtmişlerdir.

Tablo 8.33. Akademik unvanı olan öğretim üyelerinin de derslere girerek eğitime ve mesleğe katkısı olacağını düşünenlerin dağılım oranı

Akademik unvanı olanların eğitime katkısı	Katılım	Oran (%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Toplam (%)
Tamamen Katılıyorum	63	51,2	52,1	52,1
Katılıyorum	34	27,6	28,1	80,2
Kısmen Katılıyorum	15	12,2	12,4	92,6
Katılmıyorum	7	5,7	5,8	98,3
Kesinlikle katılmıyorum	2	1,6	1,7	100,0
Total	121	98,4	100,0	
Boş	2	1,6		
Toplam	123	100,0		

“Akademik unvanı olan (profesör, doçent, dr.). öğretim üyelerinin de derslerimize girerek eğitime ve mesleğimize katkısı olacağını düşünmekteyim.”, sorusuna kursiyerlerin % 80,2’si tamamen katılıyorum ve katılıyorum derken, % 12,4’ü kısmen katılıyorum, % 7,5’i ise katılmıyorum ve kesinlikle katılıyorum diye cevaplamıştır. Kursiyerlerle yapılan görüşmelerde akademik unvanı olan öğretim üyelerin derslere girmesinin iyi olabileceğini ancak öğretim görevlilerin ceza infaz kurumlarını iyi tanınması, ceza infaz kurumunun sorunlarına, çalışma koşullarına ve ceza infaz kurumu personelin gerçeklerine uzak kalmaması gerektiğini belirtmişlerdir.

Anketin 27-33 arası sorularına baktığımızda kursiyerlerin öğretim görevlileri hakkında düşünceleri % 90 oranlarında olumlu çıkmıştır. Anketin 30 sorusu ve 33 sorusu hakkında ise memnuniyet oranı % 80 oranlarında olumlu çıkmıştır. Kursiyerlerle yapılan görüşmelerde öğretim görevlilerin sadece mesleki bilgi birikiminin değil tutum ve davranışları ile de kendilerine örnek oluşturduklarını, Öğretim görevlilerin kendilerine davranışları ile kendilerine mesleklerinde güvenlerini arttırdıklarını belirtmişlerdir.

Anketin 34-38 soruları Eğitim Merkezinde görev yapan personelin (infaz ve koruma) tutum ve davranışları ile ilgili kursiyerlerin görüşleri sorulmuştur.

Tablo 8.34. Kahramanmaraş Personel Eğitim Merkezi’nde her hangi bir konuyla ilgili, yetkili kişiye ulaşmada zorluk çekilip çekilmediği

Yetkili kişiye ulaşmada zorluk çekmedim.	Katılım	Oran (%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Toplam (%)
Tamamen Katılıyorum	67	54,5	54,9	54,9
Katılıyorum	41	33,3	33,6	88,5
Kısmen Katılıyorum	8	6,5	6,6	95,1
Katılmıyorum	5	4,1	4,1	99,2
Kesinlikle katılmıyorum	1	,8	,8	100,0
Total	122	99,2	100,0	
Boş	1	,8		
Toplam	123	100		

“Kahramanmaraş Personel Eğitim Merkezi’nde her hangi bir konuyla ilgili, yetkili kişiye ulaşmada sorunla karşılaşmadım.”, sorusuna kursiyerlerin % 88,5’i tamamen katılıyorum ve katılıyorum derken, % 6,6’sı kısmen katılıyorum, %4,9’u ise kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum diye cevaplamıştır. Kursiyerlerin, her türlü ihtiyaçları ve sorunları ile ilgili Kahramanmaraş Personel Eğitim Merkezinde yetkili personele ulaşmada zorluk çekmediğini belirtmişlerdir.

Tablo 8.35. Kahramanmaraş Personel Eğitim Merkezi’nde kursiyerlerle ilgili kararlarda kursiyer görüşlerine önem veriliyor.

Görüşlere önem verilmesi	Katılım	Oran (%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Toplam (%)
Tamamen Katılıyorum	35	28,5	28,7	28,7
Katılıyorum	57	46,3	46,7	75,4
Kısmen Katılıyorum	24	19,5	19,7	95,1
Katılmıyorum	4	3,3	3,3	98,4
Kesinlikle katılmıyorum	2	1,6	1,6	100,0
Toplam	122	99,2	100,0	
Boş	1	,8		
Toplam	123	100,0		

“Kahramanmaraş Personel Eğitim Merkezi’nde kendimle ilgili kararlarda görüşlerime önem veriliyor.”, sorusuna kursiyerlerin % 75,4’ü tamamen katılıyorum ve katılıyorum derken, % 19,7’si kısmen katılıyorum, % 4,9’u ise kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum diye cevap vermişlerdir. Kursiyerler, kendileri ile ilgili kararlarda Kahramanmaraş Personel Eğitim Merkezinde görüşlerine önem verildiğini belirtmişlerdir. Eğitim Merkezi ilk açıldığı Eylül 2006 tarihinden itibaren kursiyerlerin kaldıkları odalar, derslikler ve diğer konularla ilgili görüş ve önerileri dikkate alınarak eksiklikler giderilmeye çalışılmıştır.

Tablo 8.36. Kahramanmaraş Personel Eğitim Merkezi Personelin birbiriyle olan ilişkileri uyumludur.

Personel birbiriyle ilişkisi uyumludur.	Katılım	Oran (%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Toplam (%)
Tamamen Katılıyorum	47	38,2	38,5	38,5
Katılıyorum	61	49,6	50,0	88,5
Kısmen Katılıyorum	8	6,5	6,6	95,1
Katılmıyorum	6	4,9	4,9	100,0
Toplam	122	99,2	100,0	
Boş	1	,8		
Toplam	123	100,0		

“Kahramanmaraş Personel Eğitim Merkezi personelin birbirleriyle olan ilişkileri uyumludur.”, sorusuna kursiyerlerin % 88,5’ i tamamen katılıyorum ve katılıyorum derken, % 6,6’sı kısmen katılıyorum, % 4,9’u ise katılmıyorum diye cevaplamıştır.

Tablo 8.37. Kahramanmaraş Personel Eğitim Merkezi'nde görev yapan görevli personel (İnfaz ve Koruma Memuru) karşılaştığım sorunları çözmek için istekli ve yardımseverdi.

İnfaz ve Koruma Memuru yardımseverdi.	Katılım	Oran (%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Toplam (%)
Tamamen Katılıyorum	39	31,7	32,0	32,0
Katılıyorum	58	47,2	47,5	79,5
Kısmen Katılıyorum	18	14,6	14,8	94,3
Katılmıyorum	4	3,3	3,3	97,5
Kesinlikle katılmıyorum	3	2,4	2,5	100,0
Toplam	122	99,2	100,0	
Boş	1	,8		
Toplam	123	100,0		

“Kahramanmaraş Personel Eğitim Merkezinde görev yapan görevli personel (infaz ve koruma memuru) karşılaştığım sorunları çözmek için istekli ve yardımseverdi.”, sorusuna kursiyerlerin % 79,5 u tamamen katılıyorum ve katılıyorum derken, % 14,8’si kısmen katılıyorum, % 5,8’si ise kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum diye cevaplamıştır. Eğitim Merkezinde görev yapan personelin, kursiyerlerin karşılaştığı problemi çözmek için çaba harcadıklarını göstermektedir. Yukarıdaki 34. Soru ile bu soru birbirine yakın sorular ve birbirinin güvenilirliği ölçen soru olarak kabul ettiğimizde sonuçlar açısından birbirine yakın oranlar çıktığını görmekteyiz. İki sorunun sonucunu değerlendirdiğimizde Eğitim Merkezi personeli kursiyerlerin sorunlarını çözmek için büyük bir çaba harcadıklarını görmekteyiz.

Tablo 8.38. Kahramanmaraş Personel Eğitim Merkezi çalışanları, hata kabul etmeyen mükemmeliyetçi bir tavır içerisindedir.

Mükemmeliyetçi bir tavır içerisinde	Katılım	Oran (%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Toplam (%)
Tamamen Katılıyorum	16	13,0	13,1	13,1
Katılıyorum	36	29,3	29,5	42,6
Kısmen Katılıyorum	38	30,9	31,1	73,8
Katılmıyorum	25	20,3	20,5	94,3
Kesinlikle katılmıyorum	7	5,7	5,7	100,0
Toplam	122	99,2	100,0	
Boş	1	,8		
Toplam	123	100,0		

“Kahramanmaraş Personel Eğitim Merkezi çalışanları, hata kabul etmeyen mükemmeliyetçi bir tavır içerisindedir.”, sorusuna kursiyerlerin % 42,6’sı tamamen katılıyorum ve katılıyorum derken, % 31,1’i kısmen katılıyorum, % 26,2’si ise kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum diye cevap vermiştir.

Anketin 39-42 soruları arasında Kahramanmaraş Personel Eğitim Merkezinde sosyal hizmetlerle ilgili sorulara cevap aranmıştır.

Tablo 8.39. Kahramanmaraş Personel Eğitim Merkezinde yeterli düzeyde pano, bülten, dergi, şikâyet kutuları vb. uygulamalar vardır.

Pano ve şikâyet kutuları vb uygulamalar vardır.	Katılım	Oran (%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Toplam (%)
Tamamen Katılıyorum	14	11,4	11,6	11,6
Katılıyorum	38	30,9	31,4	43,0
Kısmen Katılıyorum	31	25,2	25,6	68,6
Katılmıyorum	32	26,0	26,4	95,0
Kesinlikle katılmıyorum	6	4,9	5,0	100,0
Toplam	121	98,4	100,0	
Boş	2	1,6		
Toplam	123	100,0		

“Kahramanmaraş Personel Eğitim Merkezinde yeterli düzeyde pano, bülten, dergi, şikâyet kutuları vb. uygulamalar vardır.”, sorusuna kursiyerlerin % 43,0’ü tamamen katılıyorum ve katılıyorum derken, % 25,6’sı kısmen katılıyorum, % 31,4’ü katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum diye cevaplamışlardır. Kursiyerlerin verdikleri cevaplar Eğitim Merkezinde pano, şikâyet kutuları vb. uygulamaların yetersiz olduğu görülmüştür. Eğitim Merkezinde pano ve şikâyet kutularının artırılması gerekmektedir.

Tablo 8.40. Eğitim sırasında üniforma giymemiz, eğitimi olumsuz etkilediğini düşünüyorum.

Üniforma eğitimi olumsuz etkiliyor.	Katılım	Oran (%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Toplam (%)
Tamamen Katılıyorum	11	8,9	9,0	9,0
Katılıyorum	11	8,9	9,0	18,0
Kısmen Katılıyorum	22	17,9	18,0	36,1
Katılmıyorum	40	32,5	32,8	68,9
Kesinlikle katılmıyorum	38	30,9	31,1	100,0
Toplam	122	99,2	100,0	
Boş	1	,8		
Toplam	123	100,0		

“Eğitim sırasında üniforma giymemiz, eğitimi olumsuz etkilediğini düşünüyorum.”, sorusuna kursiyerlerin % 18,0’i tamamen katılıyorum ve katılıyorum derken, % 18,0’ kısmen katılıyorum, % 63,9’u ise kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum diye cevaplamıştır. Bu sorunun soruluş amacı, bazı eğitimlerde kursiyerlerin üniforma ile değilde kendilerinin eğitimde daha rahat hissedebilecekleri kıyafetle eğitime katılmak istemeleri sonucu sorulmuştur. Ancak kursiyerlerin % 64 gibi büyük çoğunluğu üniforma ile eğitim görmek istemektedirler.

Tablo 8.41. Sosyal ve kültürel etkinlikler yeterliydi. (Sinema, tiyatro, gezi, vb)

Sosyal ve kültürel etkinlikler yeterliydi.	Katılım	Oran (%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Toplam (%)
Tamamen Katılıyorum	24	19,5	19,7	19,7
Katılıyorum	39	31,7	32,0	51,6
Kısmen Katılıyorum	32	26,0	26,2	77,9
Katılmıyorum	17	13,8	13,9	91,8
Kesinlikle katılmıyorum	10	8,1	8,2	100,0
Toplam	122	99,2	100,0	
Boş	1	,8		
Toplam	123	100,0		

“Sosyal ve kültürel etkinlikler yeterliydi (sinema, tiyatro, gezi, vb.)”, sorusuna kursiyerlerin % 51,7’si tamamen katılıyorum ve katılıyorum derken, % 26,2’si kısmen katılıyorum, % 22,1’i ise kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum diye cevaplamıştır. Kursiyerler yapılan görüşmelerde sosyal etkinliklerinin yeterli olmadıklarını belirtmişlerdir. Kursiyerlerle yapılan görüşmelerde özellikle hafta sonları çevre illere gezi düzenlemesini istemektedirler. Kursiyerler Eğitim Merkezinde sosyal ve kültürel etkinliklerin artırılması gerektiğini belirtmişlerdir.

Tablo 8.42. Odalarda kalan kursiyer sayısı uygundu.

Odalarda kalan kursiyer sayısı uygundu.	Katılım	Oran (%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Toplam (%)
Tamamen Katılıyorum	34	27,6	28,1	28,1
Katılıyorum	51	41,5	42,1	70,2
Kısmen Katılıyorum	20	16,3	16,5	86,8
Katılmıyorum	13	10,6	10,7	97,5
Kesinlikle katılmıyorum	3	2,4	2,5	100,0
Toplam	121	98,4	100,0	
Boş	2	1,6		
Toplam	123	100,0		

“Odalarda kalan kursiyer sayısı uygundu.”, sorusuna kursiyerlerin % 70,2’si tamamen katılıyorum ve katılıyorum derken, % 16,5’i kısmen katılıyorum, % 13,2’si katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum diye cevap vermişlerdir. Eğitim Merkezinde odalar büyüklüklerine göre 2-3-4-5 kişilik şeklinde dizayn edilmiştir. Eğitime katılan kişi sayısına göre kursiyerler en ideal şekilde yerleştirilmeye çalışılmaktadır. Dağıtım ilk önce iki kişilik odalara daha sonra üç, şeklinde dağıtım yapılmakta odalara kursiyerler mümkün olduğunca en az kişi şeklinde yerleştirilmeye çalışılmaktadır. Bu eğitimde odalara yerleştirme şekli kursiyerler % 70 tarafından memnuniyetle karşılanmıştır.

Bu sorudan sonra anketin 43-55 soruları Kahramanmaraş Personel Eğitim Merkezinin fiziki değerlendirilmesi ile ilgili sorular yer alacaktır.

Tablo 8.43. Odalar temiz ve düzenliydi.

Odalar temiz ve düzenliydi.	Katılım	Oran (%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Toplam (%)
Tamamen Katılıyorum	62	50,4	50,8	50,8
Katılıyorum	53	43,1	43,4	94,3
Kısmen Katılıyorum	5	4,1	4,1	98,4
Katılmıyorum	1	,8	,8	99,2
Kesinlikle katılmıyorum	1	,8	,8	100,0
Toplam	122	99,2	100,0	
Boş	1	,8		
Toplam	123	100,0		

“Odalar temiz ve düzenliydi.”, sorusuna kursiyerlerin % 94,2’si tamamen katılıyorum ve katılıyorum derken, % 4,1’i kısmen katılıyorum, % 1,6’sı katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum diye cevaplamıştır. Eğitim Merkezinin temizlik işleri hizmet alımı yöntemiyle sekiz temizlik görevlisiyle gerçekleşmektedir. Kursiyerlerin % 95’e yakın kısmı temizlikten memnundurlar.

Tablo 8.44. Odalarda ihtiyaçlarımızı karşılayacak araçlar yeterliydi.

Odalarda ihtiyaçlarımızı karşılayacak araçlar yeterliydi.	Katılım	Oran (%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Toplam (%)
Tamamen Katılıyorum	75	61,0	61,5	61,5
Katılıyorum	41	33,3	33,6	95,1
Kısmen Katılıyorum	4	3,3	3,3	98,4
Katılmıyorum	2	1,6	1,6	100,0
Toplam	122	99,2	100,0	
Boş	1	,8		
Toplam	123	100,0		

“Odalarda ihtiyaçlarımızı karşılayacak araçlar yeterliydi. (tv, klima, buzdolabı, vb.)”, sorusuna kursiyerlerin % 95,1’i tamamen katılıyorum ve katılıyorum derken, % 3,3’ü kısmen katılıyorum, % 1,6’sı ise katılmıyorum diye cevaplamıştır. Kursiyerlerin kaldıkları odalarda televizyon, klima, buzdolabı, gibi ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde dizayn edilmiştir.

Tablo 8.45. Odalar ihtiyacı karşılayacak şekilde dizayn edilmişti.

Odalar ihtiyacı karşılayacak şekilde dizayn edilmişti.	Katılım	Oran (%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Toplam (%)
Tamamen Katılıyorum	65	52,8	53,3	53,3
Katılıyorum	45	36,6	36,9	90,2
Kısmen Katılıyorum	10	8,1	8,2	98,4
Katılmıyorum	1	,8	,8	99,2
Kesinlikle katılmıyorum	1	,8	,8	100,0
Toplam	122	99,2	100,0	
Boş	1	,8		
Toplam	123	100		

“Odalar ihtiyacı karşılayacak şekilde dizayn edilmişti.”, sorusuna kursiyerlerin % 90,2’si tamamen katılıyorum ve katılıyorum derken, % 8,2’si kısmen katılıyorum, % 1,6’sı ise katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum diye cevap vermişlerdir.

Tablo 8.46. Sınıfların aydınlığı ve havalandırması yeterliydi.

Sınıfların aydınlığı ve havalandırması yeterliydi.	Katılım	Oran (%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Toplam (%)
Tamamen Katılıyorum	59	48,0	48,4	48,4
Katılıyorum	46	37,4	37,7	86,1
Kısmen Katılıyorum	11	8,9	9,0	95,1
Katılmıyorum	5	4,1	4,1	99,2
Kesinlikle katılmıyorum	1	,8	,8	100,0
Toplam	122	99,2	100,0	
Boş	1	,8		
Toplam	123	100,0		

“Sınıfların aydınlığı ve havalandırması yeterliydi.”, sorusuna kursiyerlerin % 86,1’i tamamen katılıyorum ve katılıyorum derken, % 9,0’u kısmen katılıyorum, % 4,9’u katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum diye cevap vermişlerdir.

Tablo 8.47. Sınıflardaki kursiyer sayısı normaldi.

Sınıflardaki kursiyer sayısı normaldi.	Katılım	Oran (%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Toplam (%)
Tamamen Katılıyorum	33	26,8	27,3	27,3
Katılıyorum	50	40,7	41,3	68,6
Kısmen Katılıyorum	25	20,3	20,7	89,3
Katılmıyorum	10	8,1	8,3	97,5
Kesinlikle katılmıyorum	3	2,4	2,5	100,0
Toplam	121	98,4	100,0	
Boş	2	1,6		
Toplam	123	100,0		

“Sınıflardaki kursiyer sayısı normaldi.”, sorusuna kursiyerlerin % 68,6’sı tamamen katılıyorum ve katılıyorum derken, % 20,7’si kısmen katılıyorum, % 10,8’i ise katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum diye cevaplamıştır. Anketin 12. sorusu da sınıfta ideal kişi sayısının % 60’a yakın kısmı 15-20 arasında bulunması gerektiğini bildirmiştir. Bu soruya verdikleri cevapta % 69’a yakın kısmı sınıfta öğrenim gören kursiyer sayısının normal olduğunu belirtmiştir. Sınıfta öğrenim gören kursiyer sayısı 15-20 arasında değişmektedir. Kursiyerlerin 12 soru ile 47 soruya verdikleri cevaplara bakıldığında hemen hemen aynı oranda cevap verdikleri görülmüştür.

Tablo 8.48. Oturma düzeni derse katılmamı olumlu etkiledi.

Oturma Düzeni derse katılmamı olumlu etkiledi	Katılım	Oran (%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Toplam (%)
Tamamen Katılıyorum	39	31,7	32,2	32,2
Katılıyorum	50	40,7	41,3	73,6
Kısmen Katılıyorum	20	16,3	16,5	90,1
Katılmıyorum	10	8,1	8,3	98,3
Kesinlikle katılmıyorum	2	1,6	1,7	100,0
Toplam	121	98,4	100,0	
Boş	2	1,6		
Toplam	123	100,0		

“Oturma düzeni derse katılmamı olumlu etkiledi.”, sorusuna kursiyerlerin % 73,5’i tamamen katılıyorum ve katılıyorum derken, % 16,5’i kısmen katılıyorum, % 10’u kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum diye cevap vermişlerdir. Sınıflarda oturma düzeni u şeklinde düzenlenmiştir. Böylece hem öğretim görevlisi hem de kursiyerler birbirlerinin yüz ifadelerini görebilmektedirler.

Tablo 8.49. Sıcak su düzenli olarak verildi.

Sıcak su düzenli olarak verildi.	Katılım	Oran (%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Toplam (%)
Tamamen Katılıyorum	91	74,0	74,6	74,6
Katılıyorum	28	22,8	23,0	97,5
Kısmen Katılıyorum	1	,8	,8	98,4
Kesinlikle katılmıyorum	2	1,6	1,6	100,0
Total	122	99,2	100,0	
Boş	1	,8		
Toplam	123	100,0		

“Sıcak su düzenli olarak verildi.”, sorusuna kursiyerlerin % 97,6’sı katılıyorum ve tamamen katılıyorum derken, % 0,8’i kısmen katılıyorum, %1,6’sı kesinlikle katılmıyorum diye cevap vermişlerdir. Kursiyerlerin % 100’e yakın kısmı sıcak su ile problemin olmadığını belirtmişlerdir.

Tablo 8.50. Yemekhane temiz ve düzenliydi.

Yemekhane temiz ve düzenliydi	Katılım	Oran (%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Toplam (%)
Tamamen Katılıyorum	84	68,3	68,3	68,3
Katılıyorum	34	27,6	27,6	95,9
Kısmen Katılıyorum	4	3,3	3,3	99,2
Kesinlikle katılmıyorum	1	,8	,8	100,0
Toplam	123	100,0	100,0	

“Yemekhane temiz ve düzenliydi.”, sorusuna kursiyerlerin % 95,9 tamamen katılıyorum ve katılıyorum derken, % 3,3’ü kısmen katılıyorum, % 0,8’i ise kesinlikle

katılmıyorum diye cevap vermişlerdir. Görüldüğü üzere kursiyerlerin %100'e yakın kısmı yemekhanenin temiz ve düzenli olduğunu bildirmişlerdir.

Tablo 8.51. Yemekler çeşitli ve yeterliydi.

Yemekler çeşitli ve yeterliydi.	Katılım	Oran (%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Toplam (%)
Tamamen Katılıyorum	84	68,3	68,3	68,3
Katılıyorum	34	27,6	27,6	95,9
Kısmen Katılıyorum	5	4,1	4,1	100,0
Toplam	123	100,0	100,0	

“Yemekler çeşitli ve yeterliydi.”, sorusuna kursiyerlerin % 95,9’u tamamen katılıyorum ve katılıyorum derken, % 4,1’ kısmen katılıyorum diye cevap vermiştir. Kursiyerlerden olumsuz görüş bildiren olmamıştır. Kahramanmaraş Eğitim Merkezinde en beğenilen ve taktir görülen hizmetlerden biri yemekhanenin temizliği ve yemeklerin çeşitliliği olmuştur.

Tablo 8.52. Spor Salonu temizdi.

Spor Salonu temizdi	Katılım	Oran (%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Toplam (%)
Tamamen Katılıyorum	32	26,0	26,0	26,0
Katılıyorum	62	50,4	50,4	76,4
Kısmen Katılıyorum	19	15,4	15,4	91,9
Katılmıyorum	6	4,9	4,9	96,7
Kesinlikle katılmıyorum	4	3,3	3,3	100,0
Toplam	123	100,0	100,0	

“Spor salonu temizdi.”, sorusuna kursiyerlerin % 76,4’ü tamamen katılıyorum ve katılıyorum derken, %15,4’ü kısmen katılıyorum, % 8,2’si katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum diye cevap vermişlerdir.

Tablo 8.53. Spor salonu ihtiyacımıza cevap verdi.

Spor salonu ihtiyacımıza cevap verdi.	Katılım	Oran (%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Toplam (%)
Tamamen Katılıyorum	34	27,6	28,3	28,3
Katılıyorum	45	36,6	37,5	65,8
Kısmen Katılıyorum	25	20,3	20,8	86,7
Katılmıyorum	12	9,8	10,0	96,7
Kesinlikle katılmıyorum	4	3,3	3,3	100,0
Toplam	120	97,6	100,0	
Boş	3	2,4		
Toplam	123	100,0		

“Spor salonu, ihtiyacımıza cevap verdi.”, sorusuna kursiyerlerin % 65,8’i tamamen katılıyorum ve katılıyorum derken, % 20,8’i kısmen katılıyorum, % 13,3’ü ise katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum diye cevap vermişlerdir. Spor salonu her türlü sportif aktivite yapılacak şekilde dizayn edilmiştir. Basketbol, futbol, voleybol, badminton, yakın savunma salonu, fitness salonu, masa tenisi, gibi faaliyetler yapılabilmektedir.

Tablo 8.54. Kantin hizmetleri yeterliydi.

Kantin hizmetleri yeterliydi	Katılım	Oran (%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Toplam (%)
Tamamen Katılıyorum	16	13,0	13,1	13,1
Katılıyorum	27	22,0	22,1	35,2
Kısmen Katılıyorum	44	35,8	36,1	71,3
Katılmıyorum	27	22,0	22,1	93,4
Kesinlikle katılmıyorum	8	6,5	6,6	100,0
Toplam	122	99,2	100,0	
Boş	1	,8		
Toplam	123	100,0		

“Kantin hizmetleri yeterliydi.”, sorusuna kursiyerlerin % 35,2’si tamamen katılıyorum ve katılıyorum derken, % 36,1’i kısmen katılıyorum, % 28,7’si ise katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum diye cevap vermişlerdir. Kantin hizmetlerini tekrar gözden geçirilmesi gerekmektedir. Kursiyerlerle yapılan görüşmelerde kantinin kapanış saatinin uzatılması gerektiğini belirtmişlerdir. Kantinin saat 21:00 de değilde en az 22: 00’ye kadar açık kalması ve kantindeki çeşitliliğinde artırılması gerektiğini belirtmişlerdir.

Tablo 8.55. Kahramanmaraş Personel Eğitim Merkezinin memleketimize uzak olması, eğitimimizi olumsuz yönde etkilemektedir.

Eğitim Merkezinin memleketimize uzak olması, eğitimimizi olumsuz yönde etkilemektedir.	Katılım	Oran (%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Toplam (%)
Tamamen Katılıyorum	25	20,3	20,3	20,3
Katılıyorum	12	9,8	9,8	30,1
Kısmen Katılıyorum	33	26,8	26,8	56,9
Katılmıyorum	30	24,4	24,4	81,3
Kesinlikle katılmıyorum	23	18,7	18,7	100,0
Toplam	123	100,0	100,0	

“Kahramanmaraş Personel Eğitim Merkezinin memleketimize uzak olması, eğitimimizi olumsuz yönde etkilemektedir.”, sorusuna kursiyerlerin % 30,1’i tamamen katılıyorum ve katılıyorum derken, % 26,8’i kısmen katılıyorum, % 43,1’i ise katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum diyerek cevap vermiştir.

9. SONUÇ VE ÖNERİLER

Son yıllarda yapılan, fiziki, teknolojik ve mimari yatırımlarla ceza infaz kurumları çağdaş hale getirilmiştir. Ancak yapılan bu yatırımların tek başına yeterli olmadığını gören Adalet Bakanlığı eğitime de son yıllarda büyük önem vermiştir. Bu kapsamda dört adet ceza infaz kurumları ve tutukevleri personeli eğitim merkezini eğitime açmıştır.

Cezaevi personeline, aday memurluk, hizmet içi eğitimi, personel eğitim merkezlerinde verilmektedir. Ancak Birleşmiş Milletler ve Avrupa Konseyi'nin tavsiye kararı olarak da belirttiği hizmet öncesi eğitime geçilememiştir. Bu alanda göreve yeni başlayan infaz ve koruma memurlarına göreve başladıktan sonra belli bir süre içerisinde temel ve hazırlayıcı eğitim verilmektedir. Kanuni olarak herhangi bir sorun bulunmamasına rağmen infaz ve koruma memurlarının hizmet öncesi eğitim verilmemesi göreve yeni başlayan infaz ve koruma memurları için bir engel oluşturmaktadır. Görevinin gerektirdiği bilgi ve beceriyi çalıştığı birimlerde arkadaşlarını izleyerek öğrenmeye çalışan personel yapılan yanlışlara ortak olmaktadır. Cezaevi kurumlarında yapılan yanlışların geri dönüşü olmadığından yapılan yanlışlar büyük sıkıntılara yol açabilmektedir. Bu yüzden göreve yeni başlayan infaz ve koruma memurlarına bir an önce hizmet öncesi eğitim verilmesi gerekmektedir.

Diğer önemli bir konu ise verilen eğitimin zaman olarak yeterli olup olmadığı tartışmasıdır. Ankete katılan kursiyerlere bu konu ile ilgili düşünceleri sorulduğunda eğitim süresinin 6 ay olmasını isteyenlerin oranının en yüksek seviyede olduğu görülmektedir. Buna göre kursiyerlerin % 42.3 ü eğitim süresinin 6 ay olmasını istemektedirler. Bu süreye en yakın süre 12 aylık eğitim isteyenlerin oranıdır. Almanya'da infaz ve koruma memurluğu eğitimi toplam iki yıldır. Ceza infaz okulundaki ortalama altı aylık bir giriş öğretimini çeşitli infaz alanlarında (hürriyeti bağlayıcı ceza, gençlere uygulanan ceza tutukluluk, açık ve kapalı infaz kurumları) bir pratik eğitim izler. Bunu takiben tekrar altı aylık kapanış öğrenim süreci ceza infaz okulunda başlar. (kariyer sınavı ile). Fransa'da Bakanlığa bağlı infaz ve koruma memurları yetiştirme okulları bulunmakta olup eğitim süresi 18 aydır. İsviçre'de bu eğitim 15 haftadır (Demirbaş, 2003: 389). Avrupa devletlerinde alınan eğitimler uzun süreli eğitimlerdir. Bu yüzden görevine yeni başlayan infaz ve koruma memurlarına hizmet öncesi eğitim vermenin yanında, süre olarak eğitimlerin yeteri kadar tatmin edici olması gerekmektedir. İnfaz ve koruma memurlarına verilen eğitim süre olarak yeterli midir? Yapılan analizler sonucunda infaz ve koruma memurları eğitiminde, süre yeterli değildir.

Ankete katılan kursiyerlere sorulan diğer bir soru ise eğitim durumları olmuştur. Kursiyerlerin % 66.7 si lise mezunları oluştururken, % 22.8'i önlisans mezunudur. Adalet Bakanlığı Eğitim Daire Başkanının 2000 yılındaki açıklamasına göre 5-6 yıl içinde toplam altı bin ilkokul ve ortaokul mezunu personelin emekliye ayrılacağı hesaplanmıştır. Aradan geçen on yıl içinde göreve yeni başlayan personelin büyük çoğunluğu lise ve önlisans mezunu olduğu düşünüldüğünde personelin öğrenim durumu seviyesi arttığı görülecektir. Ancak bu artışın yanında göreve yeni başlayan infaz ve koruma memurların üniversite mezunu personelin yüzdelik pay içinde sadece % 8,9'unu oluşturduğu göz önüne alındığında da üniversite mezunu infaz ve koruma memuru sayısının az olduğu görülecektir. Personel alımında lise ve önlisans tercihlerin yanında üniversite mezunlarının da mesleği seçmeleri için infaz ve koruma memurlarının özlük haklarının iyileştirilmesi gerekmektedir.

İnfaz ve Koruma memurlarına eğitimde aktarılan bilgiler mesleki gelişim için yeterli midir? Ankete katılan infaz ve koruma memurlarına eğitimleri ve mesleki gelişimleri içinde aldıkları eğitimle ilgili düşünceleri sorulmuştur. Buna göre eğitime katılan kursiyerlerin, % 57.7 si, eğitimde aktarılan bilgiler, mesleki gelişimi sağlayacak düzeydeydi derken, % 35'lik kısım kısmen katılıyorum diyerek cevaplamıştır. İnfaz ve koruma memurları, eğitimde aktarılan bilgiler, mesleki gelişimi sağlayacak düzeyde olduklarını kabul etmişlerdir.

Konuların mesleki gelişim için yeterli olup olmadığı incelendiğinde kursiyerlerin düşüncesi % 44,7 si tamamen katılıyorum ve katılıyorum derken % 39,8 kısmen katılıyorum diye cevaplamıştır. Kısmen katılıyorum diyenlerde oranı % 40'a yakın kısım büyük bir oran olduğundan konular tekrar gözden geçirilerek infaz ve koruma memurlarına ihtiyaç analizi yapılması gerekmektedir. İnfaz ve koruma memurlarının, konuların tekrar gözden geçirilmesi gerektiğini belirtmişlerdir.

Kursiyerlere sorulan diğer bir anket sorusu ise eğitimde ki uygulamaların mesleki gelişimi arttırıp arttırmadığı ile ilgilidir. Kursiyerlerin %34,4'ü uygulamaların mesleki gelişimi arttırdığı düşüncesinde olmasına rağmen, % 43,4 gibi büyük kısım kısmen katıldıklarını, % 19'luk kısım katılmadıklarını ifade etmişlerdir. Aday memurlarda eğitim merkezlerinde kanuna ve yönetmeliğe göre temel ve hazırlayıcı eğitimler teorik olarak anlatılmakta, staj eğitimi ise uygulamalı olarak yapılmaktadır. Uygulama eğitimleri görev yaptıkları ceza infaz kurumlarında tamamlamaları gerektiğinden eğitim merkezinde uygulamaya yönelik eğitim yeterince verilmemektedir. Ancak kursiyerlere konuların teorik olarak anlatılmasından sonra, konuların iyi bir şekilde anlaşılması için pratik eğitiminin de o anda tatbik edilmesi gereklidir. Pratik eğitimlerini de eğitim merkezlerinde uygulanması gerekmektedir. İnfaz ve koruma memuru eğitimde dersler içinde uygulamalar yeterliydi, sorusu yapılan analizlerde kursiyerlerin %34,4'ü uygulamaların mesleki gelişimi arttırdığı düşüncesinde olmasına rağmen, % 43,4 kısmen katıldığını belirtmektedir. İnfaz ve koruma memuruna verilen derslerde içinde verilen uygulama eğitimini de gözden geçirilerek tekrar düzenlenmesi gerekmektedir.

Eğitimde aktarılan yasa, yönetmelik ve genelgeler mesleki gelişimi olumlu yönde arttıracak düzeydeydi, sorusuna kursiyerlerin, % 77,3 'ü tamamen katılıyorum ve katılıyorum derken, %18,7'si kısmen, %4,1'i ise kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum diye cevaplamıştır. Anket sorularına verilen cevapların sonuçlarından da görüleceği üzere eğitimde ceza infaz kurumlarına işleyişine yönelik her türlü kanun, tüzük ve genelge üzerinde durulmaktadır. Özellikle 5275 Sayılı Ceza ve Güvenlik Tedbirleri Hakkında Kanun başta olmak üzere Ceza İnfaz Kurumlarının Yönetimi ile Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Tüzük ve ceza infaz kurumlarının işleyişi ile diğer yönetmeliklerin içeriği ayrıntılı şekilde işlenmektedir. Öğrencilerle yapılan görüşmelerde göreve, eğitim almadan başladıkları için kendilerine yapılacak işlerin sözlü olarak anlatıldığı yaptıkları işin hukuki dayanağı hakkında ceza infaz kurumlarında bilgi verilmediğini bildirmişlerdir. Bu yüzden yaptıkları işin hukuki dayanağını öğrendikten sonra kendilerine güvenlerinin arttığını belirtmişlerdir. Kursiyerlerin, eğitimde aktarılan yasa, yönetmelik ve genelgeler mesleki gelişimi olumlu etkilediğini belirtmişlerdir.

Eğitimde kullanılan araç ve gereçler, mesleki gelişim için yeterli midir? Kursiyerler, eğitimde kullanılan araçların, mesleki gelişimlerine % 61,5 gibi bir rakamla olumlu yansıdığını düşünmektedirler. Sınıflar da sunu yapılabilmesi ve konuların görsel olarak öğrencilere aktarılması için her sınıfta bilgisayar, projeksiyon, grup çalışmaları için flip-chart bulunmaktadır. Eğitim merkezinde ders sunularında mesleki gelişim için

gerekli her türlü araç ve gereç kullanılmaktadır. Bu da eğitimlere ve infaz ve koruma memurlarına olumlu yansımaktadır.

Eğitim programı mesleğe olumlu bir bakış açısı kazandırdı mı? Sorusuna kursiyerler % 63,9 u tamamen katılıyorum ve katılıyorum derken, % 23'ü kısmen katılıyorum, % 13,1' ise kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum diye cevap vermiştir. Kursiyerlere, Kahramanmaraş Eğitim Merkezi'nde verilen eğitimin, mesleki gelişim açısından en önemli süreçlerinden bir tanesi mesleklerine bakış açılarında olumlu yansımadır.

Eğitim programı meslekteki önyargıları değiştirdi mi? Sorusuna kursiyerler % 50,8'i tamamen katılıyorum ve katılıyorum derken % 29,5'u kısmen katılıyorum, % 19,7'si katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum diye cevaplamıştır. Katılımcıların yarısından fazlası meslekteki önyargılarının eğitimden sonra olumlu yönde değiştiğini belirtmişlerdir. Kursiyerlerle yapılan görüşmelerde mesleğe yönelik önyargının da toplumda da var olduğu bu önyargının kendilerini de etkilediği ancak bu eğitim sonrası ne kadar önemli görevlerinin olduğunun farkına vardıklarını belirtmişlerdir. Sekiz haftalık eğitim sürecinde bu oranın sağlanması başarı olarak algılanmalıdır.

Aday infaz ve koruma memurlarına eğitim merkezinde verilen eğitim sonrası ceza infaz kurumlarında karşılaşacakları sorunları çözüp çözemeyecekleri hakkında da düşünceleri sorulmuştur. % 51,2'si eğitim aldıktan sonra karşılaştıkları sorunları rahatlıkla çözebileceklerine inanmaktadırlar. Eğitimin, mesleki bilgi becerini arttırdığını göstermesi açısından önemlidir.

Aday kursiyerlere sorulan diğer bir konu ise aldıkları eğitimin, mesleklerinde kendilerine güvenin arttırıp arttırmadığı ile ilgilidir. Kursiyerlerin % 81,3 gibi büyük oranı aldıkları eğitim sonrası mesleki olarak kendilerine güvenlerinin arttığı düşüncesindedir. Kursiyerler bu eğitimi göreve başladıktan sonra aldıkları düşünüldüğünde göreve başlamadan hizmet öncesi olarak eğitim verilmesi halinde kurumlarında mesleki olarak güvenlerinin tam ve görevlerini ifa ederken daha donanımlı göz önünde tutulmalıdır.

Kursiyerlerin % 91,8'i öğretim görevlilerini başarılı bulmuşlardır. Öğretim görevlilerin başarısı kursiyerlere mesleği sevdirmesi konuların iyi aktarılması açısından önemlidir.

Kursiyerlerin eğitim merkezinin fiziki şartları için düşünceleri ise olumludur. Odaların, yemekhanenin sınıfların, spor salonunun temizliği ve sıcak su konusunda kursiyerlerin % 90'a yakın oranda sıkıntı yaşamadıklarını kaydetmişlerdir. Odalarda kullanılan araçların yeterli olduğu belirtmişlerdir. Kursiyerlerin % 100' e yakın kısmı yemeklerin çeşitliliğinden memnuniyetini belirtmişlerdir. Sınıfların aydınlatılması ve havalandırması yönünden de bir sıkıntı olmadığını belirtmişlerdir.

Kursiyerler eğitim merkezinde ki sosyal hizmetler yönünden % 51,7'si sıkıntı çekmediklerini sinema gösterimi ve gezilerin yeterli olduğunu belirtmişlerdir. Kahramanmaraş Eğitim Merkezinin sosyal şartların meslek eğitimi yapmaya uygun olduğunu belirtmişlerdir.

Bu sonuçlara göre, öneriler olarak;

- İnfaz ve koruma memurunun eğitimi, hizmet öncesi eğitim şeklinde düzenlenmesi gerekmektedir. Aslında hukuki dayanak var olmasına rağmen hizmet öncesi eğitime geçilememiştir.
- İnfaz ve koruma memuru eğitimde süre kesinlikle yetersizdir. Şu anda sekiz hafta olan aday memur eğitimi hizmet öncesi eğitimde var olan en az bir en çok iki öğretim yılı olarak düzenlenmesi gerekmektedir.

- İnfaz ve koruma memurlara verilen eğitimde, temel eğitim için hazırlanan kitap yanında hazırlayıcı eğitimlerde kullanılacak ders notlarının kitap haline getirilip konuların derinlemesine ele alınması gerekmektedir.
- Uygulamaların artırılması için Eğitim Merkezlerinde uygulama odaları ve simülasyon eğitimi için gerekli düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Sadece teorik eğitime değil pratik eğitime de önem verilmesi gerekmektedir.
- Kursiyerler yakın savunma- arama ve müdahale gibi konularda uygulamalara önem verilmesini istemektedirler. Sekiz haftalık sürecin bu yüzden oldukça yetersiz olduğunu belirtmişlerdir.
- Kursiyerlerle yapılan görüşmelerde Eğitim Merkezinde görev yapan tüm eğitimcilerin, öğrencilerin uymaları gereken kurallar konusunda ortak tutum sergilemeleri gerektiğini belirtmişlerdir. Öğrenciler uymaları gereken yönetmelik ve talimatlara aykırı hareket ettikleri takdirde nasıl bir tepki ile karşılaşacaklarını bilmelidirler. Aksi takdirde öğrenciler, eğitimcilere göre hareket edecekler, kurallara uyma konusunda tereddüt yasayacaklardır.
- Eğitimcilerin tutum ve davranışlarının kursiyerler üzerinde etkili olacağı unutulmamalıdır. Bu açıdan, eğitimciler derslerdeki davranışlarına dikkat etmelidirler.
- Eğitim Merkezinde görev yapan eğitici personel, Ceza infaz kurumlarından Eğitim Merkezlerine geçici görevle görevlendirilmektedir. Bu durum eğitici personel üzerinde olumsuz bir durum olarak yansıyabilir. Bu yüzden Eğitim Merkezinde görev yapacakların asli şekilde görevlendirme yapılması gerekmektedir.
- Dersler konusunda kursiyerlerle yapılan görüşmelerde özellikle UYAP (Ulusal Yargı Ağı Projesi) ile ilgili dersin kendilerine uygulamalı şeklinde anlatılmasını istemektedirler.
- İnfaz ve koruma memurlarının isteklerinden biride mahpuslara yönelik müdahalelerde, kendilerine gerekli araç ve gereçlerin (göz yaşartıcı sprey, korunaklı elbise, cop gibi güvenlik güçlerinin kullandığı eşyalar) verilmesidir. Bunların kullanılmasının yasal hale gelmesi için kanuni düzenlemenin ve eğitimlerde bu konularla ilgili eğitim verilmesi gerektiğini belirtmişlerdir.
- Verilen eğitim sonucunda infaz ve koruma memurları görev yaptıkları ceza infaz kurumuna dönmektedirler. Bu süre içinde staj yapmakta ancak staj bittikten sonra tekrar Eğitim Merkezine gelip değerlendirme yapılmamaktadır. Staj eğitimi bittikten sonra tekrar Eğitim Merkezinde kursiyerlerle birlikte değerlendirme yapılması gerekmektedir. Bu değerlendirme sonucunda, eksiklikler belirlenip, eksikliklerin giderilmesi için gerekli çalışmaları yapmak gerekmektedir.
- Kursiyerlerle yapılan görüşmelerde, bazı kurum müdürlerinin, eğitime bakış açılarının olumsuz olduğu, Eğitim Merkezlerinde verilen eğitimi onaylamadıkları ortaya çıkmıştır. Kursiyerler, kurum müdürlüğüne yapılan atamalarda eğitimi önemseyen kişilerin görevlendirilmesini istemektedirler.
- Kursiyerlerle yapılan görüşmelerde sadece aday memurluk eğitimlerinin değil en azından her infaz ve koruma memurunun yılda bir defada olsa en az bir haftalık eğitimler alması gerektiğini belirtmişlerdir. Aldıkları eğitimle kendilerini yeniledikleri ve psikolojik olarak kendilerini daha iyi hissettiklerini belirtmişlerdir.
- Yapılan analizler sonucunda Kahramanmaraş Personel Eğitim Merkezi'nin fiziki yapısı eğitim ortamı yönünden olumludur.

KAYNAKLAR

- ABGS (Avrupa Birliği Genel Sekreterliği), 2009. Türkiye İlerleme Raporu http://www.abgs.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/turkiye_ilerleme_rap_2009.pdf (25.11.2010), Ankara, 94s.
- AKYÜZ, M., 2007. “Polis Meslek Eğitim Merkezi Öğrencilerinin Mesleğe Hazırlanmalarında Eğitimcilerin Etkisi: Aydın Örneği”, Yüksek Lisans Tezi, Polis Akademisi, Güvenlik Stratejileri ve Yönetim Ana Bilim Dalı, Ankara.
- AŞIK, N. A., 2010. “Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal bir Değerlendirme”, Türk İdare Dergisi, (467), ss.31-51.
- AYDIN, A.H., 1998. “Emniyet Teşkilatında Hizmetiçi Eğitim”, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- BEKİROĞLU, N. 2004. Cümle Kapısı Timaş Yayınları, İstanbul, 246s.
- CANEL, P., 2003. “Türkiye’de Cezaevleri ve F Tipi uygulaması”, Yüksek Lisans Tezi, Muğla Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Muğla.
- Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Aday Memurları Yetiştirme Yönetmeliği, 2010. <http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/21838.html> (30.11.2010).
- COYLE, A., 2002. Cezaevi Yönetimine İnsan Haklarını Göz Önüne Alan Bir Yaklaşım, Uluslar arası Cezaevi Araştırmaları Merkezi, London, 29s.
- CTE, 2010. <http://www.cte.adalet.gov.tr/#>. (25.11.2010).
- CTE, 2011. http://www.cte.adalet.gov.tr/teskilat/tasra_personel.html (27.01.2011).
- ÇAĞLAYAN, A., 2005. İlköğretimlerde Eğitimde Yönetim, Yönetimde Kalite, Bilge Yayınları, İstanbul, 246s.
- ÇALIŞAL, O., 2007. “Polis Meslek Yüksek Okullarındaki Uygulamalı Eğitimlerin Polis Memuru Adaylarının Mesleki Gelişimindeki Yeri ve Önemi: Ege Bölgesi Örneği”, Yüksek Lisan Tezi, Polis Akademisi, Güvenlik Bilimleri Enstitüsü, Güvenlik Stratejileri ve Yönetim Ana Bilim Dalı, Ankara.
- ÇİMEN, M. A., 2009. “Polis Meslek Yüksek Okullarında Örgüt Kültürü Oluşumunda Örgüt İçi İletişimin Rolü ve Önemi”, Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Ana Bilim Dalı Elazığ.
- ÇOLAK, H., ve ALTUN, U., 2008. “Tarihi ve Kronolojik Perspektifte Ceza İnfaz Kurumları”, Adalet Dergisi, (31), ss.2-25.
- ÇÖL, G., ARDIÇ, K., 2008. “Sosyal Yapısal Özelliklerin Örgüte Bağlılık Üzerine Etkileri”, Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt 22 (2), ss.157-174.
- DEMİR, E.G., 2004. “Cezaevi Personeli: Dün-Bugün”, (Ed.), 2004. Naskali, E. G., ve Altun, H. O., Hapishane Kitabı, Kitabevi Yayıncılık, İstanbul, ss. 393-400.
- DEMİRBAŞ, T., 2003. İnfaz Hukuku, Seçkin Yayınları, Ankara, 510s.
- DİKMEN, A. A., 1995. “İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi”, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 50, ss.115-140.
- DMK (Devlet Memurları Kanunu), 2010. <http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/388.html> (30.11.2010).
- DMK (Devlet Memurları Kanunu), 2011. <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=1.5.657&sourceXmlSearch=&MevzuatIliski=0> (27.01.2011).

- DURSUN, Z., 2001. “Polis Okullarında Yapılan Hizmet Öncesi Eğitimin Değerlendirilmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Balıkesir.
- EKİNCİ, F., 2008. “Kamu Personel Yönetiminden İnsan Kaynakları Uygulamasına Geçişin Çalışanların Verimliliğine Etkisi”, Maliye Dergisi, (155), ss.1-11.
- ENSARİ, H., 2003. 21. Yüzyıl Okulları İçin Toplam Kalite Yönetimi, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 226s.
- ERİŞEN, Y., 2003. “Toplam Kalite Sistemini Oluşturmada Temel Aşama: Standartların Belirlenmesi”, Gazi Üniversitesi, Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 1,(3), ss.1-13, http://www.tebd.gazi.edu.tr/arsiv/2003_cilt1/sayi_3/285-302.PDF, (25.01.2011).
- GÖÇER, S., 2010. Mevzuat Yayınları No:1, Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkifhaneleri Genel Müdürlüğü Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Personeli Kahramanmaraş Eğitim Merkezi Müdürlüğü Yayınları, Kahramanmaraş, 692s.
- GÖKÇE, E., 2000. “Emniyet Teşkilatı Tarafından Düzenlenen Hizmetiçi Eğitim Programlarının Geliştirilmesine Yönelik Bir Araştırma”, Polis Bilimleri Dergisi, 2, (7-8), (<http://www.pa.edu.tr/objects/assets/content/file/dergi/46/159-176.pdf>, 03.01.2011), ss.159-176
- GÖNEN, Y. S., “Osmanlı İmparatorluğunda Hapishaneleri İyileştirme Girişimi, 1917 Yılı”, (Ed.), 2005. Naskali, E. G., ve Altun, H. O., Hapishane Kitabı, Kitabevi Yayıncılık, İstanbul, ss. 173-183.
- GÜNAY, H. M., 2000. “İslam Hukuk Doktrininde Hapis Müessesesi ve Mahpuslara Yapılacak Muamele”, Sakarya Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 1-19, http://www.if.sakarya.edu.tr/dergi/dergi_2/mgunay.pdf (30.11.2010).
- HEKİMOĞLU, M.F., 2001. Ceza İnfaz Hukuku ve Cezaevi İdaresi, Adalet Yayınevi, Ankara, 599.
- İLGÜN, E., 2011. “İnfaz ve Koruma Memurlarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Ana Bilim Dalı, Konya.
- Kahramanmaraş Eğitim Merkezi Brifing Dosyası, 2010, (1-20).
- KARAÇALI, A., 2006. “Sınıf Yönetimini Etkileyen Fiziksel Değişkenlerin Değerlendirilmesi”, Ahi Evran Üniversitesi, Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 7, (1), ss.145-155.
- KAYA, N., ÇİLLİ, A. S., GÜLER, Ö., 2003. “Cezaevinde Çalışan İnfaz ve Koruma Memurlarında Psikiyatrik Bozuklukların Bir Yıllık Yaygınlığı”, Genel Tıp Dergisi, Cilt 13, (2), ss.59-63.
- KAYA, E., BAL, D.A., vd., 2005. “Sınıf Ortamı ve Barınma Sorunlarından Kaynaklanan Olumsuzlukların Öğrenci Başarısı Üzerine Etkisi”, Erzincan Eğitim Fakültesi Dergisi Cilt 7-2, ss.41-51.
- KAZU, H., YEŞİLYURT E., 2008. “Öğretmenlerin Öğretim Araç-Gereçlerini Kullanım Amaçları”, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 18 (2), ss.175-188.
- KOL, Y., 2009. “Türk Kamu Yönetiminde Hizmet İçi Eğitim”, Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı, Trabzon.
- KORKMAZ, Y., 2003. “Uluslararası Kalite Yönetimi Açısından Polis Teşkilatının Eğitim Değerlendirilmesi ve Bir Araştırma Örneği”, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İşletme Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- KURT, M., 2006. “Türkiye’de Ceza İnfaz Kurumlarının Sorunları”, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Hukuku Anabilim Dalı, Ankara.

- MEB, 2008. “Meslek Analizi, İnfaz ve Koruma Memuru”, MEB, Projeler Koordinasyon Merkezi , İş Piyasası İş Analizi Grubu, 1-20,
http://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:bi_2VsbppIMJ:projeler.meb.gov.tr/pkm1/dokumanlar/meslek_standardi/infaz%2520ve%2520koruma%2520memuru.pdf+%C4%B0NFAZ+VE+KORUMA+MEMURU&hl=tr&pid=bl&srcid=ADGEESHtQuT23Nk9kLib4PDyrkY_6DBW1e2Z73YakRLOt5UiZEPfFpYIuT-W4k5TTL8L8aMAIL0Ao2d8zfSkMA9B9edLwIxBB-zlMSfgM3RLbPAtrYQqHSz2-LJN2wJ2g5hhTjoZDO01&sig=AHIEtbQ2uZ3nb9QGAMek0Mlg6FZKBOCXRw (31.01.2011).
- NALBANTOĞLU, H. C., 2007. “Polis Meslek Yüksek Okullarındaki, Eğitim Ortamlarının Değerlendirilmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Ankara.
- NUMANOĞLU, U.G., 2001. “Eğitimde Toplam Kalite Yönetimi”, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi cilt 34/1-2, (113-123).
- NURSAL, N., 2007. Uluslar arası Cezaevi Standartları ve Denetimli Serbestlik Kuralları, Avrupa Birliği Komisyonu, Ankara, 560s.
- OKÇABOL, R., 2006. Halk Eğitimi (Yetişkin Eğitimi), Ütopya Yayınları , Ankara, 239s.
- OSMA, H. H., 2007. “Kurumlarda Hizmet İçi Eğitim” Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- ÖZTÜRK, M., ve SANCAK, S., 2007. “Hizmet içi Eğitim Uygulamalarının Çalışma Hayatına Etkileri”, Yaşar Üniversitesi Dergisi, 2/2007, (761-794).
- PARLAK, N., 1990. “Neden Eğitim Ergonomisi”, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, Cilt 23/2, (769-773).
- PEHLİVAN, İ., 1992. “Hizmet İçi Eğitim-Verimlilik İlişkisi”, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 151-162,
<http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/40/503/6043.pdf>, 03.01.2011).
- PREVEZE, L., 2010. “Ceza İnfaz Kurumu Yöneticilerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçları”, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yaşam Boyu Öğrenme ve Yetişkin Eğitimi Ana Bilim Dalı, Ankara.
- SADİ, S., ŞEKERCİ, A. R., vd., 2008. “Öğretmen Eğitiminde Teknolojinin Etkin Kullanımı: Öğretim Elemanları ve Öğretmen Adaylarının Görüşleri”, Gazi Üniversitesi, Bilişim Teknolojileri Dergisi, Cilt 1, (3), ss. 43-49.
- SELİMOĞLU, E., ve YILMAZ, H. B., 2009. “Hizmet İçi Eğitimin Kurum ve Çalışanlar Üzerine Etkileri”, Paradoks, Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi, (e-dergi), 1-12, http://www.paradoks.org/makale_yayin_kopyalari/24_rev1.pdf, (27.11.2010).
- SEYDİOĞULLARI, İ. H., 2006. “Türkiye’de Ceza Afları: Ankara’da Af Konulu Alan Araştırması”, Polis Bilimleri Dergisi, cilt 8 (3-4), 1-28.
- SÖNMEZ, V., 2005. Eğitim Felsefesi, Anı Yayıncılık, Ankara, 266s.
- TAŞKIN, A., “Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Personelinin Eğitimi”, (Ed.), 2004. Naskali, E. G., ve Altun, H. O., Hapishane Kitabı, Kitabevi Yayıncılık, İstanbul, ss. 401-409.
- TAYMAZ, A.H., 1997. Hizmetiçi Eğitim, Kavramlar, İlkeler, Yöntemler, Ankara, 213s.
- TEZCAN, M., 1997. Eğitim Sosyolojisi, Anı yayıncılık, Ankara, 324s.
- VELİ, A., 1952. Mapushane Çeşmesi, Bilgi Yayınevi, Ankara, 472s.
- VURAL, B., 2004. Nitelikli Sınıf ve Stressiz Eğitim Ortamı, Hayat Yayıncılık, İstanbul, 284s.

- YILMAZ B. H., ve SELİMOĞLU E., 2009. “Hizmet İçi Eğitimin Kurum ve Çalışanlar Üzerine Etkileri”, Paradoks , Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi, 1-12 http://www.paradoks.org/makale_yayin_kopyalari/24_rev1.pdf (28.01.2011).
- 1982 Anayasası,
<http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspix?MevzuatKod=1.5.2709&sourceXmlSearch=&MevzuatIliski=0> (25.11.2010).
- 4769 Sayılı Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Personeli Eğitim Merkezi Kanunu,
<http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspix?MevzuatKod=1.5.4769&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=> (27.01.2011), (10.12.2010).
- 2992 Sayılı Adalet Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulü Hakkında Kanun,
<http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/673.html> (25.11.2010)
- Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Personeli Eğitim Merkezleri Kuruluş, Görev ve Çalışma Yönetmeliği, <http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/21835.html> , (11.12.2010).
- Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Aday Memurları Yetiştirme Yönetmeliği
Ceza İnfaz Kurumu Personelinin Eğitimi Hakkında Genelge
Adalet Bakanlığı Memur Sınav-Atama ve Nakil Yönetmeliği,.
<http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/21503.html> (25.11.2010)
www.bik.gov.tr:8080/web/sigara-alma-gazete-al (25.11.2010).
- Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Aday Memurları Yetiştirme Yönetmeliği, ,
www.mevzuat.adalet.gov.tr (30.11.2010).

EKLER

İNFaz VE KORUMA MEMURU EĞİTİMİNİN, MESLEKİ GELİŞİM AÇISINDAN ÖNEMİ: KAHRAMANMARAŞ PERSONEL EĞİTİM MERKEZİ ÖRNEĞİ DEĞERLENDİRME ANKETİ

Değerli Katılımcılar:

Aşağıda dolduracağınız anket tamamen akademik bir araştırma da kullanılacaktır. Anketin amacı, infaz ve koruma memurlarının eğitiminin değerlendirmesi ile ilgilidir. Sizin vereceğiniz samimi yanıtlar, gelecekte infaz ve koruma memurlarının eğitime katkıda bulunacaktır. Kimlik bilgilerinize gerek yoktur. Bu anket kesinlikle amacı dışında kullanılmayacaktır.

Katkılarınız için teşekkür eder, başarılar dilerim. 13/09/2010

Doç.Dr Uğur YILDIRIM
Kamu Yönetimi Bölüm Başkanı

Hasan TOPALOĞLU
Öğretim Görevlisi

1.Bölüm KİŞİSEL BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz
a.() Erkek b.() Kadın
2. Öğrenim Durumunuz
a.() Lise b.() Önlisans c.() Lisans d.() Yüksek lisans
3. Yaşınız?
4. Meslekteki görev süreniz?ay.....yıl
5. İnfaz ve koruma memurunun eğitimin süresi sizce ne kadar olmalıdır?
a.() 2 ay b.() 6 ay c.() 9 ay d.() 12 ay e.() 24 ay
6. Medeni durumunuz?
a)() Evli b)() Bekâr
7. İnfaz ve koruma memurluğundan memnun musunuz?
a) Hiç memnun değilim
b) Memnun değilim
c) Emin değilim
d) Memnunum
e) Çok memnunum
8. İmkânınız olsa mesleğinizi değiştirir miydiniz?

a) () Evet b) () Hayır

9. İmkânınız olsa çalıştığınız kurumu değiştirir miydiniz?

a) () Evet b) () Hayır

10. İşyerinizin çalışma ortamınızdan memnun musunuz?

a) () Evet b) () Hayır

11. Çalışma temponuzu nasıl değerlendirirsiniz?

() Çok yoğun () Yoğun () Normal () Düşük () Çok düşük

12. Sizce ideal sınıf ortamı kaç kişi olmalıdır.

() 10-15 () 15-20 () 20-25 () 25-30 () 30-35

II. BÖLÜM
İNFAZ VE KORUMA MEMURU EĞİTİMİNİN, MESLEKİ GELİŞİM
AÇISINDAN ÖNEMİ: KAHRAMANMARAŞ PERSONEL EĞİTİM MERKEZİ
ÖRNEĞİ DEĞERLENDİRME ANKETİ

Madde Numarası	Aşağıda katılmış olduğunuz hizmet içi eğitim programına yönelik sorular bulunmaktadır. Maddeyi okuduktan sonra lütfen en uygun seçeneği (X) şeklinde işaretleyiniz.	Tamamen katılıyorum	Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
EĞİTİMLE İLGİLİ SORULAR						
13	Kahramanmaraş Personel Eğitim Merkezi'ndeki iki aylık eğitim süresi, mesleki gelişimim için yeterliydi.					
14	Eğitimde aktarılan bilgiler, mesleki gelişimimi sağlayacak düzeydeydi.					
15	Dersler içinde yer alan konular, mesleki gelişimim için yeterliydi.					
16	Derslerdeki uygulamalar / örnek çalışmalar mesleki gelişimim için yeterliydi.					
17	Eğitimde aktarılan yasa, yönetmelik ve genelgeler mesleki gelişimimi olumlu yönde artıracak düzeydeydi.					
18	Eğitimimle ilgili not, kitap ve diğer eğitim araçları, mesleki gelişim açısından yeterliydi					
19	Eğitimde kullanılan araç ve gereç, mesleki gelişim açısından yeterliydi					
20	Eğitim programın kursiyerlere ekiple çalışma alışkanlığını kazandırdığını düşünüyorum.					
21	Eğitim programı, mesleğime bakış açımı olumlu yönde değiştirdi.					
22	Eğitim programı sonunda, kendimi, amirlerime karşı daha iyi ifade edebileceğimi düşünüyorum.					
23	Eğitim programı sonunda, meslek yaşamımda karşılaşılabileceğim sorunları rahatlıkla çözebileceğime inanıyorum.					
24	Eğitim programı sonunda, mesleğimle ilgili, kendime güvenim arttı.					
25	Eğitim programı, meslekteki önyargılarımı değiştirdi.					
26	Eğitim, mesleki gelişimim için gerekli beklentilerimi karşıladı.					

BÖLÜM III					
KAHRAMANMARAŞ PERSONEL EĞİTİM MERKEZİ'İNDE İNFAZ KORUMA MEMURLARINA YÖNELİK HİZMET İÇİ EĞİTİM PROGRAMI DEĞERLENDİRME ANKETİ					
ÖĞRETİM GÖREVLİLERİ İLE İLGİLİ SORULAR					
27	Öğretim görevlileri, öğretmeye hevesliydi				
28	Öğretim görevlileri, zamanı etkin ve verimli kullandılar.				
29	Öğretim görevlileri, kursiyerlere konuşma hakkı tanıdı.				
30	Öğretim görevlileri, sorulara tatmin edici cevaplar verdiler.				
31	Öğretim görevlileri, genel olarak başarılıydılar.				
32	Öğretim görevlileri olumlu tutum ve davranışları ile kursiyerlere iyi bir örnek oluşturunuyordu.				
33	Akademik unvanı olan (profesör, doçent, dr.). öğretim üyelerinin de derslerimize girerek eğitime ve mesleğimize katkısı olacağını düşünmekteyim.				
EĞİTİM MERKEZİ PERSONELİ HAKKINDA DEĞERLENDİRME					
34	Kahramanmaraş Personel Eğitim Merkezi'nde her hangi bir konuyla ilgili, yetkili kişiye ulaşmada sorunla karşılaşmadım.				
35	Kahramanmaraş Personel Eğitim Merkezi'nde kendimle ilgili kararlarda görüşlerime önem veriliyor.				
36	Kahramanmaraş Personel Eğitim Merkezi personelin birbirleriyle olan ilişkileri uyumludur.				
37	Kahramanmaraş Personel Eğitim Merkezinde görev yapan görevli personel (infaz ve koruma memuru) karşılaştığım sorunları çözmek için istekli ve yardımseverdi.				
38	Kahramanmaraş Personel Eğitim Merkezi çalışanları, hata kabul etmeyen mükemmeliyetçi bir tavır içerisindedir.				
EĞİTİM MERKEZİ SOSYAL HİZMETLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ					
39	Kahramanmaraş Personel Eğitim Merkezinde yeterli düzeyde pano, bülten, dergi, şikâyet kutuları vb. uygulamalar vardır.				
40	Eğitim sırasında üniforma giymemiz, eğitimi olumsuz etkilediğini düşünüyorum.				
41	Sosyal ve kültürel etkinlikler yeterliydi (sinema, tiyatro, gezi, vb.)				
42	Odalarda kalan kursiyer sayısı uygundu.				

EĞİTİM MERKEZİ FİZİKİ DEĞERLENDİRİLMESİ						
43	Odalar temiz ve düzenliydi.					
44	Odalarda ihtiyaçlarımızı karşılayacak araçlar yeterliydi. (tv, klima, buzdolabı, vb.)					
45	Odalar ihtiyacı karşılayacak şekilde dizayn edilmişti.					
46	Sınıfların aydınlığı ve havalandırması yeterliydi.					
47	Sınıflardaki kursiyer sayısı normaldi.					
48	Oturma düzeni derse katılmamı olumlu etkiledi.					
49	Sıcak su düzenli olarak verildi.					
50	Yemekhane temiz ve düzenliydi.					
51	Yemekler çeşitli ve yeterliydi.					
52	Spor salonu temizdi.					
53	Spor salonu, ihtiyacımıza cevap verdi.					
54	Kantin hizmetleri yeterliydi.					
55	Kahramanmaraş Personel Eğitim Merkezinin memleketimize uzak olması, eğitimimizi olumsuz yönde etkilemektedir.					

56-Eğitim Merkezimizden istek ve beklentileriniz nelerdir?

•

57- Varsa başka eleştiri ve istekleriniz nelerdir?

TEŞEKKÜR EDERİZ

EK – I

ADAY MEMURLAR
STAJ DEĞERLENDİRME BELGESİ

FOTOĞRAF

1. ADAY MEMURUN KİMLİĞİ

a. Adı ve Soyadı	:
b. Kurumu	:
c. Birimi	:
d. Kadro - Ünvan ve Görevi	:
e. Doğum Yılı ve Yeri	:
f. Baba Adı	:
g. Sicil No	:

2. ADAYLIK SÜRESİ İÇİNDE DİĞER EĞİTİMLER

EĞİTİM	: ALDIĞI PUAN
TEMEL	:
HAZIRLAYICI	:

3. MERKEZİ SINAVDA ALDIĞI PUAN

a. Yazıyla	:
b. Rakamla	:

4. DOLDURMA TALİMATI

a. Bu belge 2 nüsha tanzim edilir. Bir nüsha memurun özlük dosyasına konur.

Diğer nüsha ise aday memura verilir.

b. Nitelikler kısmı, adayın staj yaptığı birimdeki ilk amiri ve ikinci amiri tarafından doldurulur. Eğer aday memur başka bir kurumda staj yapıyorsa bu takdirde staj belgesinin doldurulmasına esas olarak bilgiler aday memurun görevli olduğu kurum ve kuruluşa gönderilecek bölge bu bilgilere dayanılarak aday memurun I ve II nci amiri tarafından tanzim edilecektir.

c. Her niteliğin toplam puanı karşısında yazılmıştır. Niteliği verilecek puan amirlerce o niteliğin kriterlerine göre takdir edilerek kendilerine ait sütuna yazılmak suretiyle Nitelik puanı bulunacaktır.

d. Mesleki bilgiye ait niteliklerin hangi kriterlerden oluşacağı ilgili kurum veya kuruluşça belirlenecektir.

NİTELİKLER	Puan		
	dağılımı	1.amir	2 Amir
1. GENEL NİTELİKLER	10		
a - Kılık - Kıyafetine özeni	2		
b - Terbiyesi, nezaketi ve tevazu sahibi olması	2		
c - Ağır başlılığı ve vakarı	1		
d - Ciddiyeti	1		
e - Kişisel çıkarlarına düşkünlüğü	2		
f - Uygulamadaki tarafsızlığı ve hakkaniyeti	1		
g - Malzeme ve zamanı yerinde kullanımı	1		
2. DİSİPLİN KURALLARINA UYARLIĞI	15		
a - Kanun, yönetmelik ve emirlere uyması	4		
b - Görevlerini tam ve zamanında yapması	5		
c - üstlerine karşı tavır ve hareketi	3		
d - Masa arkadaşlarına karşı tavır ve hareketi	1		
e - İtaati	2		
3. ÇALIŞKANLIĞI	15		
a - Görev yapmada heves ve gayreti	5		
b - Araştırma ve inceleme kabiliyeti	5		
c - Fiziki yorgunluğa dayanıklılığı	2		
d - Fikri yorgunluğa dayanıklılığı	3		
4. İŞBİRLİĞİNE UYUMU	5		
a - Grup çalışmasına yatkınlığı	3		
b - Geçimliliği	2		
5. GÜVENİLİRLİĞİ VE SADAKATI	5		
a. Dürüstlüğü	2		
b. Dedi - kodu yapma alışkanlığı	1		
c. Gizliliğe riayeti ve sır saklaması	1		
d. Güveni kötüye kullanması	1		
6. MESLEKİ BİLGİSİ	50		
a. Karar yeteneği	10		
b. Mevzuat Bilgisi	20		
c. İletişim Kurma	10		
d. Araç gereci kullanma becerisi	5		
e. Temsil Yeteneği	5		

TOPLAM PUAN

AMİRLERİN KİMLİĞİ

ADI VE SOYADI :
UNVANI :
KURUMU :
DOLDURULUŞ TARİHİ :

İMZA VE MÜHÜR

I. Amirin Toplam Notu :
II. Amirin Toplam Notu :
(I ve II Amir Toplam Notlarının) :
Aritmetik ortalaması :
STAJ NOTU :

TASDİK OLUNUR
Tasdik Eden Yetkili Amirin
KİMLİĞİ

ÖZ GEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı - Soyadı : Hasan TOPLAOĞLU
Doğum Yeri ve Tarihi : İzmit 1974

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : Abant İzzet Baysal Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Kamu Yönetimi Bölümü
Yüksek Lisans Öğrenimi : Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı Başkanlığı

Bilimsel Faaliyetleri

:109K060 No lu TÜBİTAK 1001 Projesinde Proje Araştırmacısı olarak görevli;
CİPDER Paylaşım Dergisinde suçun sonuçları adlı makalenin yayınlanması

İş Deneyimi

Projeler : Avrupa Birliği ve TÜBİTAK Projeleri
Çalıştığı Kurumlar : Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğüne bağlı olarak Kocaeli Ceza İnfaz Kurumunda idare memurluğu, Kandıra kapalı ceza infaz kurumunda idare memurluğu, Amasya E Tipi Kapalı Ceza İnfaz Kurumunda II. Müdür, Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Personeli Kahramanmaraş Eğitim Merkezinde öğretim görevlisi

İletişim

E-Posta Adresi : hasantopaloglu74@hotmail.com
hasan.topaloglu@adalet.gov.tr
Tel : 0.505.2117260
Tarih : 21 Ocak 2011