

## CEZA İNFAZ KURUMU ÖĞRETMENLERİNİN SORUNLARI ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA: BURSA İLİ ÖRNEĞİ

Cevdet Tekin\* & İsmail Sağlam\*\*

### Öz

Bu çalışmanın amacı, Adalet Bakanlığı'na (AB) bağlı Bursa ceza infaz kurumlarında (CİK), eğitim ve iyileştirme faaliyetlerini yürüten ceza infaz kurumu öğretmenlerinin (CİKÖ) karşılaştıkları sorunları tespit etmek ve konuyla ilgili öneriler geliştirmektir. Konuyla ilgili daha önce hiçbir çalışmanın yapılmamış olması bu çalışmayı önemli kılmaktadır. Araştırmanın çalışma grubunu Bursa CİK'lerde aktif olarak çalışan 5 ve emekli olan 1 CİKÖ oluşturmaktadır. Araştırma nitel araştırma yöntemiyle yapılmış ve fenomenolojik (olgubilim) desenele desenlenmiştir. Veri toplama yüz yüze ve telefonla görüşme teknikleri kullanılmıştır. Ayrıca çalışmada nitel veri toplama tekniklerinden olan gözlem ve doküman incelemesinden de yararlanılmıştır. Bu kapsamda Bursa CİK'lerde görev yapan/yapmış 6 CİKÖ ile yüz yüze ve telefonla derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerde yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Veriler betimsel analizle çözümlenmiştir. Araştırmada; CİKÖ'lerin, mesleklerini sevmeye/benimseme durumu, mesleki yeterlikleri, hizmet içi eğitimleri, bireysel görüşmeleri, tüm hükümlü/tutuklulara (H/T) ulaşma, çalışma şekilleri ve saatleri, özlük hakları, mesleklerine ve kendilerine değer verilme durumlarıyla ilgili birçok sorunla karşı karşıya oldukları görülmüştür. Ayrıca CİKÖ'lerin; CİK yöneticileri ve infaz koruma memurlarının (İKM) eğitime bakışları, CİK'lerin fiziki şartları, iç dinamikleri, çalışma ortam ve şartları, eğitim-öğretim servisinde görevlendirilen İKM'lerin nicel ve nitel yeterlikleri, eğitimin denetimi, Adalet Bakanlığı'nın eğitimsel teşkilatlanması gibi hususlarda da çeşitli sorunlarla karşı karşıya olduğu tespit edilmiştir. Bu sorunlar; AB, CİK ve CİKÖ'lerden kaynaklanan sorunlar şeklinde kategorize edilebilir. Söz konusu sorunlarla ilgili öneriler geliştirilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Ceza infaz kurumu, öğretmen, eğitim ve iyileştirme, sorunlar.

\* Doktora Öğrencisi, Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Felsefe ve Din Bilimleri Anabilim Dalı, Din Eğitimi Bilim Dalı

**e-mail:** cetek63@hotmail.com, **ORCID ID:** <https://orcid.org/0000-0002-2802-1829>

\*\* Prof. Dr. Bursa Uludağ Üniversitesi, İlahiyat Fakültesi, Felsefe ve Din Bilimleri Anabilim Dalı, Din Eğitimi Bilim Dalı

**e-mail:** isaglam@uludag.edu.tr, **ORCID ID:** <https://orcid.org/0000-0003-1666-6360>

**Atıf/Citation:** Tekin, Cevdet - Sağlam, İsmail. "Ceza İnfaz Kurumu Öğretmenlerinin Sorunları Üzerine Nitel Bir Araştırma: Bursa İli Örneği". *BAiD* 14 (Aralık 2021), 403-457.

## A QUALITATIVE STUDY ON THE PROBLEMS EXPERIENCED BY PENAL INSTITUTION TEACHERS: THE CASE OF BURSA PROVINCE

### Abstract

The purpose of the present study is to identify the problems that penal institution teachers (PIT) experience when conducting training and rehabilitation activities in Bursa's penal institutions (PI), which are linked with the Ministry of Justice, and to develop recommendations on the subject. This study is significant because no previous research has been done on the issue. Five active PITs working in Bursa PIs and one retired PIT make up the study group. The study was conducted using the qualitative study approach and followed a phenomenological pattern.

The data was gathered through face-to-face and telephone interviews.

In addition, qualitative data collection approaches such as observation and document analysis were used in the study. In this context, six PITs who served in PIs in Bursa were interviewed in-depth both in person and over the phone. The interviews were conducted using a semi-structured interview form. Descriptive analysis was used to examine the data. PITs face a variety of issues, according to the results of the present study, including their level of liking/adoption of their profession, professional competencies, in-service trainings, individual interviews, inability to reach all convicts/detainees, working styles and hours, personnel rights, and professional and personal valuation. Furthermore, it was discovered that PITs faced a variety of issues, including PI executives' and penal institution officers' (PIO) perspectives on education, PI executives' and PIOs' physical conditions and internal dynamics, PITs' working environment and conditions, quantitative and qualitative competencies of PIOs assigned to the education service, and supervision of PITs. These issues can be divided into three categories: Ministry of Justice, PIs, and PITs. Concerning these issues, suggestions have been developed.

**Keywords:** Penal institution, teacher, training and rehabilitation, problems.

### Giriş

Tarihsel süreçte istisnalar bir tarafa bırakılırsa suç artarak ve çeşitlenerek var olagelmıştır. Bu durumdan hiçbir yaş grubu, cinsiyet, toplum, ülke ve bölge istisna değildir. Ceza tarihi de benzer bir seyir izlemiştir. Sözgelisi, cezada öç almayla başlayan süreç çeşitli aşamalardan geçtikten sonra hapsedme ile devam etmiştir. Hapsedme, insanlık tarihi kadar eski olsa da standart hale gelmesi 17. yüzyıl sonrasına denk düşer. Başlangıçta hapsedme tek başına önemli bir cezalandırma ve iyileştirme yöntemi olarak kabul edilmiştir. Ancak zamanla onun tek başına yeterince işlevsel olmadığı fark edilmiştir. Zira tek başına hapsedme, suçu yeterince önleyememiş ve azaltamamıştır.<sup>1</sup> Bu durum, gün geçtikçe daha fazla personel ve kaynak ayrılmasına yol açmıştır.<sup>2</sup> Zamanla

<sup>1</sup> Zahir Kızmaz, "Cezaevinin ve Hapsedmenin Suçu Engellemedeki Etkisi", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 17 (2007), 44, 50, 64; Burcu Görkemli, "İslam Hukukunda ve Modern Hukukta Hapis Cezası ve Hapishaneler", *Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 10/2 (2005), 174.

<sup>2</sup> Şuayip Özdemir, "Cezaevi Din Görevlileri ve Yöneticilerine Göre Cezaevlerinde Din Eğitimi", *Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi* 11/4 (2002), 1; Şaban Şen, *Ceza İnfaz Kurumlarında Verilen Eğitim Faaliyetlerinin Yaşam Boyu Öğrenme Açısından Değerlendirilmesi: Zonguldak İli Örneği* (Bartın: Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2016), 3.

durumun sürdürülebilir olmadığı görülmüş ve farklı çözüm arayışlarına girilmiştir. Sonunda bugün neredeyse tüm dünyada uygulanan<sup>3</sup>, hapsedmeyle birlikte eğitim ve iyileştirme, başka bir deyişle “yeniden topluma kazandırma” yönteminde karar kılınmıştır.<sup>4</sup> Buna göre hapsedmenin amaçları; bireyi ve toplumu suç işlemekten alıkoymak, suçluyu hapsederek suç işleyebilme ihtimalini engellemek, misillemede bulunmak ve suçluyu iyileştirip yeniden topluma kazandırmaktır.<sup>5</sup> Asıl amaç ise suçluyu eğitmek, iyileştirmek ve yeniden topluma kazandırmaktır. Nitekim Glasser, iyileştirme sürecinin, ölçme, hapsedme ve reformasyon aşamalarını geçerek dördüncü aşama olan suçluyu “eğitme”, “iyileştirme” ve “yeniden topluma kazandırma” aşamasına geldiğini söylemiştir.<sup>6</sup>

Türkiye CİK’lerinde Batılı anlamda iyileştirme düşüncesinin temelleri Tanzimat döneminde atılmış ve olumsuz koşulların düzeltilmesi İslahat fermanında yer almıştır. Ancak Osmanlı döneminde sistematik bir eğitim ve iyileştirmeden söz etmek pek de mümkün değildir. Bu kavram, Cumhuriyet’le birlikte 1929’li yıllarda belirmeye başlamıştır. Bu kapsamda çeşitli kanunlar çıkarılmış, 1950’li ve 60’lı yıllarda cezaların infazı bireyselleştirilmiş ve CİK’lerin yönetimi Adalet Bakanlığı’na bağlanmıştır.<sup>7</sup> Bugünkü anlamda eğitim ve iyileştirme faaliyetlerinin asıl temelleri ise 1980’li yıllarda atılmış ve söz konusu faaliyetler 2000’li yıllarda ivme kazanmıştır. Bu süreçte AB tarafından eğitim mevzuatıyla ilgili birçok düzenleme yapılmış<sup>8</sup>, eğitim ve iyileştirme faaliyetlerini yürütmek

<sup>3</sup> Genç ve Yetişkin Hükümlü ve Tutukluların Eğitim ve İyileştirilme İşlemleri ve Diğer Hükümler Genelge (GYHTEİDH), Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü (2007), No. 46/1.

<sup>4</sup> Tülin Günşen İçli- Aslıhan Ögün, *Türkiye Cezaevlerindeki Rehabilitasyon Faaliyetleriyle İlgili Sosyolojik Bir Analiz* (Ankara: Ankara Açık Cezaevi Matbaası, 1999), s.18-34; “Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü Eğitim Faaliyetleri (CTEGMEF)”, Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü (1997), Eğt. Br. 12/ 97062585.

<sup>5</sup> Misty Kifer vd., “The Goals of Corrections: Perspectives From The Line”, *Criminal Justice Review* 28/1 (2003), 47.

<sup>6</sup> Harry Allen-Cliford Simonsen, *Correction in America: An introduction* (Newyork: MacMillan Publication, 1981), 351.

<sup>7</sup> Hüseyin Turgut, *Cezaevi İdaresi* (Ankara: Adalet Bakanlığı Eğitim Daire Başkanlığı Yarı Açık Cezaevi Matbaası, 1986), 41.

<sup>8</sup> Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanun (CGTİHK), *Resmî Gazete* 25685 (29 Aralık 2004), Kanun No. 5275; Gözlem ve Sınıflandırma Yönetmeliği (GSM), *Resmî Gazete* 25848 (17 Haziran 2005); GYHTEİDH, İkinci Bölüm/1; Adalet Bakanlığı Teftiş Kurulu Başkanlığı Yönetmeliği (ABTKBY), *Resmî Gazete* 26413 (24 Ocak 2007); Adalet Bakanlığı Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Bakanlar Kurulu Kararı (ABDESİBKKK), *Resmî Gazete* 26561 (23 Haziran 2007), Karar No. 12226; Kurumlarda Ders ve Ek Ders Ücretleri Genelgesi (KDEÜG), Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü (6 Eylül 2012), No. 139/1; Ceza İnfaz Kurumlarının Yönetimi ile Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Yönetmelik (CİKYGTHY), *Resmî Gazete* 31083 (29 Mart 2020), Yönetmelik No.2324; GSMHDDY, Gözlem ve Sınıflandırma Merkezleri ile Hükümlülerin Değerlendirilmesine Dair Yönetmelik (GSMHDDY), *Resmî Gazete* 31349 (29 Aralık 2020).

üzere daha fazla öğretmen istihdam edilmeye başlanmıştır.<sup>9</sup> Ayrıca çeşitli kurum ve kuruluşlarıyla protokoller imzalanmış<sup>10</sup>, personele yönelik hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimler verilmiş ve çalıştaylar düzenlenmiştir. Yine CİK'lerde uygulanmak üzere eğitim ve iyileştirme faaliyetleri için "standartlar sistemi"<sup>11</sup> geliştirilmiş ve "eğitim haritası"<sup>12</sup> çıkarılmıştır.

Türkiye Cumhuriyeti AB'ye bağlı tüm CİK'lerde H/T'ların yaş, suç grubu, ceza süresi ve yeteneklerine öncelik verilerek, ekonomik ve kültür durumuna uygun biçimde eğitim programları yürütülmektedir. Eğitim programları; Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü'nün (CTEGM) Genç ve Yetişkin Hükümlü ve Tutukuların Eğitim ve İyileştirilme İşlemleri ve Diğer Hükümler isimli 46/1 No.lu Genelge'sinde<sup>13</sup> ve bazı Yönetmeliklerde<sup>14</sup>, "eğitim-öğretim çalışmaları, sosyal-kültürel ve sportif faaliyetler" şeklinde geçmektedir.

CİK'lerde uygulanan programlar 5275 sayılı Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanun<sup>15</sup> ve 2324 sayılı Ceza infaz Kurumlarının Yönetimi ile Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Yönetmelikte<sup>16</sup> "temel eğitim, ortaöğretim, yükseköğretim, meslekî eğitim (mesleksel rehabilitasyon), din eğitimi<sup>17</sup>, beden eğitimi, kütüphane ve psiko-sosyal hizmet" şeklinde geçmektedir.

CİK'lerde uygulanan eğitim-öğretim programları; 25848 sayılı Gözlem ve Sınıflandırma Merkezleri Yönetmeliğinde<sup>18</sup> "genel eğitim-öğretim programları ve destek eğitim-öğretim programları" şeklinde iki ana başlık altında ele alınmaktadır. Genel eğitim-öğretim programları; "örgün eğitim, yaygın eğitim, iş ve meslek eğitimi, sosyal ve kültürel etkinlikler, din kültürü ve ahlak

<sup>9</sup> AB bünyesinde 637 CİKÖ çalışmaktadır. (Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü (CTEGM), "Personel Durumu" (Erişim 27 Ekim 2021).

<sup>10</sup> Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü (CTEGM), "Protokoller" (Erişim 23 Ekim 2021).

<sup>11</sup> Eğitim Standartları sistemi; CİK'lerdeki eğitim ve iyileştirme etkinliklerinin her bir kurum türü için nitelik ve nicelik olarak belirlenen esaslar çerçevesinde yapılmasını ve verimlilik esasına göre not verilerek takibini ifade eder (GYHTEİDH, Üçüncü Bölüm md. A/1).

<sup>12</sup> Eğitim haritası, CİK'lerdeki eğitim ve iyileştirme çalışmalarının her kurum için nicelik olarak belirlenen esaslar çerçevesinde yapılmasını ve verimlilik esasına göre not verilerek takibini ifade eder.

<sup>13</sup> GYHTEİDH, Bölüm,3,4,5,7,9.

<sup>14</sup> GSM, md. 28, 29,30; GSMHDDY, md. 26,27, 28.

<sup>15</sup> CGTİHK, md. 75/2.

<sup>16</sup> CİKYGTHY, md. 88/3.

<sup>17</sup> Din eğitimi ve MDR; din (kültürü) ve ahlak bilgisi, din ve ahlaki gelişim, dinî sohbetler, dini konferanslar, dini bilgi yarışmaları, dini konulu münazaralar vb. faaliyetleri kapsamaktadır. Yine, Kur'an-ı Kerim okuma, anlama ve hıfz etme, dini müzik çalışmaları, mübarek gün, gece, hafta ve ay faaliyetleri, hasta ve taziye ziyaretleri, kitap ve kütüphane faaliyetleri, değerler eğitimi vb. faaliyetleri de kapsamaktadır. Ayrıca manevi rehberlik ve danışmanlık ve bu doğrultuda yapılan bireysel görüşmeler de bu kapsamda yer almaktadır.

<sup>18</sup> GSM, md. 28, 29, 30.

öğretimi” programlarından oluşmaktadır. Destek eğitim-öğretim programları ise “kütüphane ve kitaplık çalışmaları ile psiko-sosyal hizmet” programlarından oluşmaktadır.<sup>19</sup>

Eğitim-öğretim programları başka bazı AB mevzuatında da geçmektedir. Sözgeşi, 31349 sayılı Gözlem ve Sınıflandırma Merkezleri ile Hükümlülerin Değerlendirilmesine Dair Yönetmelikte de<sup>20</sup>, “genel eğitim programları ve destek eğitim programları” şeklinde iki ana başlık altında ortaya konulmaktadır. Genel eğitim programları; temel eğitim, örgün veya yaygın ortaöğretim, yükseköğretim, seviye tespit sınavları ve bunlara hazırlık amacıyla yürütülen bireysel gelişim, lisansüstü eğitim, tahliye sonrasına hazırlama eğitimleri, örgün ve yaygın iş-meslek eğitimleri ile diğer yaygın eğitim programlarını” kapsamaktadır. Destek eğitim programları ise; “kütüphane ve kitaplık çalışmaları, din kültürü ve ahlâk öğretimi, sosyal, kültürel ve sportif etkinlikler, manevi danışmanlık rehberlik (MDR) programlarını” ihtiva etmektedir.

Yukarıda çeşitli mevzuatta yer alan eğitim ve iyileştirme faaliyetlerinin tamamı CİKÖ’ler, başka bir deyişle, CİK eğitim-öğretim servisleri tarafından yürütülmektedir. Eğitim-öğretim servisi; Ceza İnfaz Kurumlarının Yönetimi ile Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelikte şöyle tanımlanmaktadır: Eğitim-öğretim servisi, CİK’lerdeki eğitim-öğretim hizmetleri, kültürel etkinlikler, kütüphane çalışmaları ve MDR hizmetlerinin yürütüldüğü servistir.<sup>21</sup> Bu servis 2324 sayılı Yönetmeliğe göre “öğretmen ve kütüphaneciden”<sup>22</sup>; 31657 sayılı Değişik Yönetmeliğe göre ise “öğretmen, eğitim uzmanı ve kütüphaneciden” oluşmaktadır.<sup>23</sup> Ancak hâlihazırda CİK’lerde ne eğitim uzmanı ne de kütüphaneci bulunmamaktadır.<sup>24</sup> Bu nedenle kütüphane dâhil tüm eğitim ve iyileştirme faaliyetleri CİKÖ’ler tarafından yürütülmektedir.<sup>25</sup> Ayrıca CİKÖ’ler tarafından eğitim-öğretim ile ilgili düzenli bir şekilde üç aylık faaliyet raporu hazırlanıp AB’ ye sunulmakta, eğitim ve iyileştirme ile ilgili teftiş verilmekte,

<sup>19</sup> GSM, md. 28-29, 30.

<sup>20</sup> GSMHDDY, md. 26, 27, 28.

<sup>21</sup> Ceza İnfaz Kurumlarının Yönetimi ile Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik (CİKYGCTİHYDYDY), *Resmî Gazete* 31657 (11 Kasım 2021), md. 6/1.

<sup>22</sup> CİKYGCTİHY, md. 6/c; CİKYGCTİHKDYDY, md. 6/1.

<sup>23</sup> CİKYGCTİHY, 6/2-b, 14; CİKYGCTİHYDYDY, 6/1.

<sup>24</sup> CTEGM bünyesinde yalnız (1) bir eğitim uzmanı bulunmakta ve o da merkez teşkilatında çalışmaktadır. Kütüphaneci ise hiç bulunmamaktadır (CTEGM, Personel Durumu; Güler Demir, *Ceza İnfaz Kurumu Kütüphaneleri ve Türkiye’de Durum* (İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2011), 308.

<sup>25</sup> CİKYGCTİHY, md. 28/1, a, b, c, ç; 28/2, a, b.

eğitim kurulu, disiplin kurulu, idare ve gözlem kurulu gibi CİK kurullarına<sup>26</sup> iştirak edilmekte, sosyal kültürel, sportif ve sanatsal etkinlikler yürütülmektedir. Yine CİKÖ'ler tarafından MDR kapsamında bireysel görüşmelerle<sup>27</sup> Ulusal Yargı Ağında (UYAP) yer alan birçok iş ve işlem yapılmaktadır. CİKÖ'lerin görevleri 2324 sayılı Yönetmelikte<sup>28</sup> şöyle belirtilmektedir;

- ✓ Hükümlülerin eğitim ve öğretimleri ile manevi kalkınmalarını sağlar, örgün ve yaygın eğitime devam eden hükümlülerin okul kayıtları, sınava giriş işlemleri, sevk hâlinde okul kayıtlarının nakledilmesi gibi eğitim ve öğretimleri için gerekli her türlü işlemleri yürütür ve konu hakkında bilgilendirme yapar.
- ✓ Her yılın eğitim ve öğretim döneminin başlangıcında eğitim ve öğretim, kurs gibi görev alanına giren konularda bir yıllık plan hazırlayarak kurum en üst amirine sunar ve eğitim ve öğretim istatistiklerini düzenler.
- ✓ Yıl içinde değişebilecek koşullar nedeniyle, yıllık planda değişiklikler yapar.
- ✓ Kütüphanecinin bulunmadığı hâllerde, kütüphanecinin görevlerini yerine getirir.
- ✓ Okuma yazma bilmeyen hükümlülere, okuma yazma öğretilmesinden sorumludur. Herhangi bir sebeple öğrenme güçlüğü görülenleri, kurum en üst amirine bildirir (Kurum en üst amiri ve öğretmen bunların okuma yazma öğrenmeleri için gereken önlemleri alır).
- ✓ Kurumda eğitim ve öğretim faaliyetlerine devam edenlerin isimlerini, başladıkları tarihi, hangi sınıfa devam ettiklerini, başlangıçtaki öğrenim düzeylerini, eğitim ve öğretimde gösterdikleri ilerlemeyi, başarısını, devam sürelerini, sınıf yükselmelerini, davranış notlarını, gözlem ve sınıflandırma formunun ilgili bölümüne kaydeder.

Özetlemek gerekirse, ceza infaz sisteminin (CİS) temel hedefi H/T'ları sosyalleştirmek, sosyalleştirmenin temel aracı, eğitim ve iyileştirme faaliyetleri, eğitim ve iyileştirme faaliyetlerinin en önemli aktörü ise CİKÖ'lerdir. Zira eğitimin kalitesi hiçbir zaman öğretmenin kalitesini geçemez.<sup>29</sup>

CİKÖ'lerin görevlerini tam anlamıyla yerine getirebilmesi, eğitim ve iyileştirme faaliyetlerinden murat edilen amacın gerçekleştirebilmesi için CİKÖ'lerin yanı sıra CİK'lerdeki tüm bileşenlerin eğitim ve iyileştirme faaliyetlerinin gerçekleştirilmesine yardımcı olması gerekmektedir.<sup>30</sup> Aynı

<sup>26</sup> CİKYGTHY, md. 21, 24, 25.

<sup>27</sup> CİKYGTHY, md. 16/5; Bkz. Turgut, *Cezaevi İdaresi*, 315-324.

<sup>28</sup> CİKYGTHY, md. 14/1, 2, 3

<sup>29</sup> Mehmet Doğan Cüceloğlu, *Öğretmenim Bir Bakar Mısın? Öğretmenin Gücü Üzerine* (İstanbul: Final Kültür Sanat Yayınları, 2018), 7.

<sup>30</sup> CİKYGTHY, md. 25/1; Turgut, *Cezaevi İdaresi*, 201.

şekilde CİK'lerdeki diğer tüm faaliyetlerin (sevk, çalışma, koğuş değişiklikleri, koğuş aramaları, açık ve kapalı görüşler, mahkeme ve hastane gitmeler vb.) eğitim-öğretim faaliyetlerine göre planlanıp programlanması<sup>31</sup> ve sorunlarının asgariye indirilmesi gerekmektedir.

Literatürde Çoğaltay (2012) tarafından yapılan "Türkiye Genelinde Ceza İnfaz Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumlarının İncelenmesi" isimli çalışma dışında CİKÖ'leri ve onların sorunlarını ele alan başka hiçbir çalışma bulunmamaktadır. Söz konusu çalışma da kapsam olarak sadece CİKÖ'lerin iş doyumlarını ele almaktadır. Bu nedenle çalışmamızın, CİKÖ'lerin sorunlarını genel olarak ele alan ve onların görüşlerine dayanarak belirlemeye çalışan ilk ve tek çalışma olduğu söylenebilir. Bu durum onu son derece önemli kılmaktadır.

### 1. Amaç

Bu araştırmanın amacı; H/T'ları iyileştirmek, yeniden topluma kazandırmak ve mükerrer suçtan korumak amacıyla AB tarafından belirlenen tüm eğitim ve iyileştirme programlarını yürüten CİKÖ'lerin karşılaştıkları sorunları tespit etmek ve çözüm önerileri geliştirmektir. Zira sorunların çözülmesi için önce teşhis edilmesi önem taşımaktadır. Uygulamaya yönelik olarak tasarlanan bu çalışmada, bizzat CİK'lerde eğitim ve iyileştirme faaliyetlerini yürüten CİKÖ'lere gidilmiş, genel olarak onların hangi sorunlarla karşılaştıkları ve bunların nasıl çözülebileceği sorulmuştur.

Araştırmada şu ana soruların yanıtı aranmıştır.

- ✓ CİKÖ'lerin demografik özellikleri nasıldır?
- ✓ CİKÖ'lere göre AB merkez ve taşra eğitim teşkilatlanma şekli eğitim ve iyileştirme açısından sağlıklı bir teşkilatlanma biçimi midir?
- ✓ CİKÖ'ler tarafından yürütülen eğitim ve iyileştirme faaliyetleri için fiziksel eğitim ortamları yeterli midir?
- ✓ Bireysel görüşmelerde hangi sorunlarla karşılaşılmaktadır?
- ✓ CİK'lerin çalışma ortam ve şartları CİKÖ'ler açısından uygun mudur?
- ✓ CİKÖ'ler kendi mesleki yeterlilikleriyle ilgili ne düşünmektedir?
- ✓ CİKÖ'lere verilen hizmet içi eğitimler yeterli midir?
- ✓ Eğitim ve iyileştirme faaliyetleri konusunda hedef kitleye ulaşıyor mu?
- ✓ CİKÖ'lerin içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri yeterli midir?
- ✓ CİKÖ'ler tarafından yürütülen eğitim ve iyileştirme faaliyetleriyle ilgili denetim ve raporlama mekanizmaları yeterli midir?

---

<sup>31</sup> Turgut, *Cezaevi İdaresi*, 66, 241-242, 313-314, 358-360.

✓ CİKÖ'ler kendi tükenmişlik durumları/düzeyleri hakkında ne düşünülmektedir?

✓ CİK'lerde yürütülen eğitim ve iyileştirme faaliyetleri H/T'ları yeniden topluma kazandırıyor mu? Başka bir deyişle arzulan amaçlara ulaşıyor mu?

Bu araştırmayla elde edilen bulguların alana şu katkıları sağlaması beklenmektedir:

1. Çalışma şartları ile eğitim ortamlarının iyileştirilmesinde ve CİKÖ'lerin daha etkin çalışma yapmasında yol gösterici olabilir.

2. CİKÖ'lerin yaptığı bireysel görüşmelerle ilgili yaşanan sorunların azaltılması için çalışma başlatılmasına vesile olabilir.

3. Hizmet içi eğitimlerin nitelikli hale getirilmesine ve CİKÖ'lerin bu eğitimlerden yararlandırılması ve mesleki yeterliklerinin artırılmasına vesile olabilir.

4. Eğitim ve iyileştirme faaliyetlerinin yürütülmesinde önemli birer bileşen olan CİK çalışanlarının (müdür, 2. müdür, İKM) hizmet içi eğitimlere tabi tutulmasına vesile olabilir. Bu da onların CİKÖ'lere daha fazla yardımcı olmalarını sağlayabilir.

5. CİKÖ'lerin özlük haklarının, iyileştirilmesi ve geliştirilmesi için AB tarafından çalışma başlatılmasına ivme kazandırabilir. CİKÖ'lerin daha sistematik bir şekilde çalışması ve hedef kitleye ulaşması için fikir üretmesinde teşvik edici bir rol üstlenebilir.

6. CİKÖ'ler ve sorunlarına dair akademik çalışmaların yapılmasına ön ayak olabilir.

7. Daha etkin bir denetim mekanizmasının kurulmasına vesile olabilir.

8. Sorunları asgariye indirilmiş daha etkin bir CİKÖ modeli ortaya konulması için teorik bir çerçeve çizerek yetkililere yol gösterebilir.

## 2. Yöntem

### 2.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, Bursa CİK'lerinde eğitim ve iyileştirme faaliyetlerini yürütmüş ve hâlihazırda yürüten CİKÖ'lerin sorunlarını yine onların görüş, izlenim ve deneyimlerine dayanarak ortaya koymaya çalışan nitel bir araştırmadır. "Nitel araştırma insan ve grup davranışlarının nedenini ve nasılını anlamaya yönelik bir çalışmadır"<sup>32</sup> Aynı zamanda, insanın kendi potansiyelini anlaması, gizemini çözmesi ve çabasıyla inşa ettiği sosyal yapı ve sistemlerin derinliklerini keşfetmesi için geliştirdiği bilgi üretme türlerinden biridir. Bu araştırma türü, insana ilişkin algı ve olayların, sosyal gerçeklikte ve doğal ortamında

<sup>32</sup> Sait Gürbüz-Faruk Şahin, *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma* (Ankara: Seçkin Yayınları, 2017), 103.



derinlemesine incelenmesini esas alır.<sup>33</sup> Araştırmada nitel araştırma desenlerinden biri olan fenomenoloji (olgubilim) deseni kullanılmıştır. Bu desende çalışma grubu, araştırmanın odaklandığı olguyu yaşayan ve bu olguyu dışı vurabilecek veya aksettirecek nitelikte olan kişilerdir. Aynı zamanda bu desen, farkında olduğumuz ancak derinlemesine ve ayrıntılı olarak bir anlayışa sahip olmadığımız olgulara odaklanmaktadır.<sup>34</sup> Bu çerçevede çalışma süreci üzerine odaklanılan olgu olan CİKÖ'lerin sorunları, onların görüşleri üzerinden tespit edilmiştir.

## 2.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu olarak Bursa ve ilçe CİK'lerde çalışan, çalışırken naklen Bursa Denetimli Serbestlik Müdürlüğüne atanan ve emekli olan 6 CİKÖ oluşturmaktadır. CİKÖ'ler nitel araştırmalarda en sık kullanılan yöntemlerden biri olan amaçlı örnekleme yoluyla seçilmiştir. Bu örneklemede araştırmacılar, katılımcıları çalışma için en uygun özelliklerine göre belirler. Örneğin, katılımcılar çalışılan konu ile ilgili önceki deneyimleri ya da bu konu hakkındaki bilgileri nedeniyle seçilebilir.<sup>35</sup>

Çalışma grubuna ait olgusal veriler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo:1 Çalışma Grubuna İlişkin Veriler

| Cinsiyet | Branş | CİK' i Seçme Nedenleri          |           |                   |                            |                        |                          | Görevler ini Sevme Durumu |       |
|----------|-------|---------------------------------|-----------|-------------------|----------------------------|------------------------|--------------------------|---------------------------|-------|
|          |       | Maddiyat                        | İlk Atama | Unvan değişikliği | MEB' de Atanamama İşsizlik | Akademik kariyer yapma | Faydalı Olma Rotasyondan |                           |       |
| K1       | E     | Matematik                       |           |                   |                            |                        | X                        | Evet                      |       |
| K2       | E     | Kamu Yönetimi                   | X         |                   |                            |                        | X                        | Kismen                    |       |
| K3       | E     | Tarih                           |           |                   | X                          |                        |                          | Hayır                     |       |
| K4       | K     | Tarih                           |           | X                 |                            | X                      |                          | Kismen                    |       |
| K5       | E     | Ziraat/Kamu Yönetimi/İlahiyat   |           |                   | X                          |                        | X                        | Kismen                    |       |
| K6       | E     | İlahiyat/Türk Dili ve Edebiyatı |           |                   |                            |                        | X                        | X                         | Hayır |

Tablo 1 incelendiğinde, araştırmaya katılan CİKÖ'lerin 1'inin kadın, 5'nin ise erkek olduğu görülmektedir. Ayrıca K1'in matematik, K2'nin kamu yönetimi,

<sup>33</sup> Ali Baltacı, "Nitel Araştırma Süreci: Nitel Bir Araştırma Nasıl Yapılır?", *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 5/2 (2019), 368, 370.

<sup>34</sup> Ali Yıldırım- Hasan Şimşek, *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (Ankara: Seçkin/Sosyal Bilimler, 2016), 69.

<sup>35</sup> Hatice Başkale "Nitel Araştırmalarda Geçerlik, Güvenirlik ve Örneklem Büyüklüğünün Belirlenmesi", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi* 9/1 (2016), 26.

K3 ve K4'ün tarih, K5'in ziraat, kamu yönetimi ve ilahiyat, K6'nın ilahiyat ve Türk dili ve edebiyatı mezunu olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların CİK'leri tercih etme nedenlerine gelince, K1 rotasyondan kurtulma, K2 maddiyat ve faydalı olma, K3 unvan değişikliği, K4 ilk atama, MEB'de atanama ve işsizlik, K5 unvan değişikliği ve faydalı olma, K6 akademik kariyer yapma ve rotasyondan kurtulma nedeniyle CİK'leri tercih ettiği görülmüştür. Mesleğini sevme ve benimseme konusunda ise K1 bütünüyle olumlu, K3 ve K6 bütünüyle olumsuz K2, K4, K5 ise kısmen olumlu görüş bildirmiştir.

### 2.3. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada veriler, fenomenlere (olgulara) ilişkin yaşantıları ve anlamları ortaya çıkarabilmek için en sık kullanılan veri toplama yöntemlerinden biri olan görüşme tekniği kullanılmıştır. Görüşme tekniği, çeşitli konu, tutum ve davranışları ve bunların olası nedenlerini araştırmada önemli bir veri toplama aracıdır.<sup>36</sup> Araştırmada araştırmacılar tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme, araştırmacı tarafından önceden belirlenmiş olan veya görüşme sırasında ortaya çıkan yeni konulara göre soruların da sorulabildiği bir görüşme tekniği olup nitel araştırmalarda kullanılmaktadır.<sup>37</sup> Katılımcılar gönüllülük esasına göre oluşturulmuştur. Görüşme formuyla gerçekleştirilen görüşmeler hem yüz yüze hem de telefonla gerçekleştirilmiştir. Böylece elde edilen bilgiler teyit edilmiş ve pekiştirilmiştir. Ayrıca görüşme soruları zaman zaman ilave sorularla desteklenerek konuya derinlik kazandırılmış ve konuyla ilgili daha fazla bilgi elde edilmiştir.

### 2.4. Verilerin Analizi

Katılımcılara yarı yapılandırılmış formdaki açık uçlu sorular yöneltilmiş verdikleri yanıtlar yazılı olarak kayıt altına alınmıştır. Katılımcıların görüşlerinden elde edilen verilerin analizinde betimsel analiz yöntemi kullanılmıştır. Betimsel analizde amaç, görüşme ve gözlem sonucu toplanan verilerin düzenlenmiş ve yorumlanmış bir şekilde okuyucuya aktarılmasıdır. Çoğu betimsel analizde veriler önceden belirlenmiş temalara göre sınıflandırılır, sınıflandırılan verilere ilişkin bulgular özetlenir. Özetler ise araştırmacının sübjektif bilgi ve birikimiyle yorumlanır. Ayrıca araştırmacı, bulgular arasında neden-sonuç ilişkisi kurar. Gerekirse olgular arasında yapısal farklılık analizleri ve karşılaştırmalar yapar.<sup>38</sup> Bu kapsamda 6 CİKÖ' nün

<sup>36</sup> Niyazi Karasar, *Bilimsel Araştırma Yöntemi* (Ankara: Nobel Yayınları, 2018), 210.

<sup>37</sup> Ahmet Güler vd., *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (Ankara: Seçkin Yayıncılık 2013), 113.

<sup>38</sup> Kitzinger, Jenny. "Qualitative research: Introducing focus groups". *Bmj*, 311/7000 (1995), 299-302, akt. Ali Baltacı, "Nitел Araştırma Süreci: Nitel Bir Araştırma Nasıl Yapılır?", *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 5/2 (2019), 379.

görüşlerinin daha anlaşılır olması için bunlar kategorilere ayrılmış ve ortak noktaları belirlenmiştir. Böylelikle kaç CİKÖ' nün hangi cevabı verdiği tespit edilmiştir. Söz konusu ortak noktalar dikkate alınarak alt kategoriler belirlenmiştir. Görüşmeye katılan CİKÖ'lerin kimlik bilgileri katılımcı güvenliği gereğince saklı tutulmuştur. Veri analizi sürecinde her bir form, bir CİKÖ'yü temsilen "K" simgesi ile kodlanmış ve K1, K2, K3, K4, K5 ve K6 şeklinde numaralandırılmıştır. Daha sonra numaralandırılan söz konusu formlar analiz edilmiştir. Ayrıca tablolardan hemen sonra CİKÖ'lerin cevaplarından gerektiğinde doğrudan iktibaslar yapılmıştır.

### 2.5. Geçerlik ve Güvenirlik

Bu araştırmadaki geçerlilik ve güvenirliliğin sağlanması için şu adımlar izlenmiştir: İlgili literatür incelenmiş, ancak bu alanda hiçbir çalışmanın olmadığı görülerek araştırmanın konusuna bizzat karar verilmiş, görüşme formu ise yapılan ön görüşmeler ve kendisi de bir CİKÖ olan araştırmacı Cevdet Tekin'in 24 yıllık gözlemleri ışığında oluşturulan sorular içerisinde seçilerek oluşturulmuştur. Forma son şekli verilirken eğitim bilimleri alanında uzman meslektaşlarımızın görüş ve önerilerine de başvurulmuştur. Söz konusu form, görüşme öncesi 2 CİKÖ ile görüşülerek test edilmiş, alınan cevaplar kaydedilmiş, formdaki görüşme sorularının açık ve anlaşılır olma ve amaca hizmet etme durumuna göre son şekli verilmiştir.

Önceki paragrafta ifade edildiği üzere araştırmalardan biri CİKÖ olduğu için görüşme yapılan CİKÖ'lerle zaten belirli bir iletişim ve samimiyet bulunduğundan samimi cevaplar alınmıştır. Verilen cevaplar kısa bir süre incelendikten sonra kendilerine okunmuş ve teyitleri alınmıştır. Bu durum araştırmanın iç geçerliliğini arttıran önemli bir husustur. Ayrıca elde edilen sonuçların benzer gruplara veya ortamlara aktarılabilmesi ise dış geçerliliğidir. Bunun için de doğrudan alıntılar ve amaçlı örneklem yöntemi kullanılarak dış geçerlilik sağlanmaya çalışılmıştır. Atılan söz konusu bu adımların hepsi, araştırmanın inanırılığını ve güvenirliliğini arttırmak için yapılmıştır.

### 3. Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde CİKÖ'lerin sorulara vermiş oldukları cevaplar tablo haline getirilerek aktarılmıştır. Öncelikle, bulgular belirli kategorilere ayrılmıştır. Bu doğrultuda bazı kategorilerde her katılımcının ifadelerine ayrı ayrı yer vermek yerine, o kategoriyi en iyi yansıtacak katılımcıların görüşleri aynen iktibas edilmiştir.

## 1. Eğitimsel Açıdan AB Merkez ve Taşra Teşkilatlanmasıyla ilgili Sorunlar

Tablo:2 Eğitimsel Açıdan AB Merkez ve Taşra Teşkilatlanmasıyla ilgili Sorunlar

| CİKÖ görüşleri   | f                      |
|--|------------------------|
| AB bünyesinde “eğitim ve iyileştirme genel müdürlüğü” bulunmaması, mevcut CTEGM bünyesinde yer alan Eğitim ve İyileştirme Daire Başkanlığının tüm yetkili mevki ve makamlarında” eğitimciler yerine hukukçuların bulunması                       | K1, K2, K3, K4, K5, K6 |
| CİKÖ’lerin görev alanlarının net olmaması  | K1, K2, K3, K4, K5,    |
| CİK’ler için norm kadrolarının belirlenmemiş olması  | K1, K2, K4, K5, K6     |
| AB merkez teşkilatında ve personel eğitim merkezlerinde (CİKPEM) önemli makamlarda CİKÖ’lere yetki verilmemesi, bazı alt görevlerde bulunan CİKÖ’lerin ise yönetici sıfatıyla değil sadece öğretmen sıfatıyla ve geçici olarak görevlendirilmesi | K4, K5, K6             |
| CİK yöneticilerinin genelde eğitimci olmaması  | K1, K5, K6             |
| CİK’lerde eğitim şube müdürlüklerinin bulunmaması veya genelde eğitimden sorumlu 2. müdürlerin eğitimci olmaması   | K1, K3, K6             |
| AB’ye bağlı CİKPEM’lerin başında eğitimcilerin yerine hukukçuların bulunması   | K3, K5, K6             |
| Cumhuriyet Başsavcılıklarında CİK’lerdeki eğitim ve iyileştirme faaliyetlerine rehberlik edecek ve onları denetleyecek başsavcılıklarda eğitimcilerden kurulu bir mekanizmanın bulunmaması   | K3, K6                 |

Tablo 2’deki CİKÖ görüşleri incelendiğinde, eğitimsel açıdan AB merkez ve taşra teşkilatlanmasıyla ilgili sorunlar yedi alt başlık altında ele alınabilir. Bunlar, AB bünyesinde bir “eğitim ve iyileştirme genel müdürlüğünün” bulunmaması ve mevcut AB eğitim teşkilatlanmasında eğitimciler yerine hukukçuların yetkilendirilmesi (6/6), CİKÖ’lerin görev alanlarının net olmaması (6/6) ve CİK’lerin norm kadrolarının belirlenmemesi (5/6) şeklinde sıralanmaktadır. Bu sıralamayı, CİK’lerde eğitim şube müdürlüklerinin bulunmaması ve genelde eğitimden sorumlu 2. müdürlerin eğitimci olmaması (3/6), CİK üst amirlerinin genelde eğitimci olmaması (3/6), CİKÖ’ler ve diğer personelin hizmet içi eğitimlerden geçirildiği AB CİKPEM’lerin başında eğitimciler yerine hukukçuların bulunması (3/6) izlemektedir. CİKÖ’ler tarafından Cumhuriyet Başsavcılıklarında CİK’lerdeki eğitim ve iyileştirme faaliyetlerine rehberlik edecek ve onları denetleyecek eğitimcilerden kurulu bir mekanizmanın bulunmaması (2/6) da bir sorun olarak görülmektedir.

Şimdi sorun olarak sıralanan bu maddelerin detayına inebilmek için mülakat yaptığımız CİKÖ’lerin bazı görüşlerini her başlık altında paylaşmak istiyoruz;

“AB bünyesinde CİK eğitim ve iyileştirme faaliyetlerini planlayacak, yürütecek ve denetleyecek bir “Eğitim ve İyileştirme Genel Müdürlüğü” bulunmaması veya mevcut CTEGM bünyesinde yer alan “Eğitim ve İyileştirme Daire Başkanlığı”nın yetkili mevki ve makamlarında eğitimciler yerine hukukçuların bulunmasıyla ilgili görüşler

K2-“Bakanlığımızın eğitim açısından merkez teşkilatlanmasını yıllardır kendi aramızda konuşuyoruz biz eğitimciler olarak. Senin de bildiğin gibi CİK’ler mevcut hükümlü/tutuklu öğrenci sayısı ile Türk Eğitim Sisteminin en önemli örgün ve yaygın eğitim kurumları arasında yer almaktadır. Örgün ve yaygın 45-50 bin öğrencimiz var tüm ceza infaz kurumlarında. Millî Eğitim Bakanlığından sonra en kalabalık öğrenci kitlesine Adalet Bakanlığı sahiptir bildiğim kadarıyla. Özel eğitime muhtaç olan, içinde çocuk ve kadın gibi hassas grupları da barındıran bu kurumlarda, etkin bir eğitimin yürütülmesi gerektiği hususu hepimizin malumu. Bu nedenle bana göre Türkiye’deki tüm CİK’lerdeki örgün ve yaygın eğitim ve iyileştirme faaliyetlerini planlayacak, yürütecek ve denetleyecek bir genel müdürlüğün kurulması yararlı olur düşüncesindeyim. Böyle bir genel müdürlük şart. Bence sırf eğitim ve iyileştirme faaliyetlerine bakan bir genel müdürlük olsaydı. Çok farklı olurdu. En azından genel müdür yardımcılarında biri eğitimci olsaydı da onun himayesinde bir eğitim ve iyileştirme yapılanmasına gidilseydi yine çok farklı olabilirdi. Bu bile bir şeydi bizim için. Çünkü bu kişi bizim meslek grubumuzdan olacaktı, daha rahat iletişim kuracaktık. Daha çok aidiyet duygumuz gelişecekti. Valla ne yalan söyleyeyim kendimizi burada yalnız hissediyoruz bazen biz eğitimciler olarak. Tabii bu mesleğimizin hakkını vermeyeceğiz/veremeyeceğiz anlamında anlaşılmasın lütfen.”

K3“Biz eğitimciler olarak AB’nin mevcut merkez teşkilatlanmasını kendi aramızda yıllardır konuşur dururuz. Bilindiği gibi CİK’lerde eğitim alan 45-50 bin hükümlü/tutuklu var. MEB’den sonra en ortaöğretim düzeyinde en kalabalık öğrenci grubu bizim bakanlığımızda var. Ayrıca bizim öğrencilerimizin içerisinde büyük hassasiyet gerektiren özel eğitime muhtaç olan çocuk ve kadınlar da bulunmaktadır. Bu nedenle bana göre Türkiye’deki tüm CİK’lerdeki örgün ve yaygın eğitim ve iyileştirme faaliyetlerini planlayacak, yürütecek ve denetleyecek bir genel müdürlüğün kurulması çok elzemdir. En azından eğitim işlerinden sorumlu bir genel müdür yardımcısı olsa eğitim işlerinin sağlıklı yürütülmesine büyük katkısı olurdu. Bu kişi **bizim** meslek elamanı grubumuzdan olacaktı, uygulamalara ve sahaya daha hâkim ve problemlere çözüm odaklı bakacaktı. Daha hızlı daha rahat iletişim kuracaktık. Daha çok aidiyet duygumuz gelişecekti. Valla ne yalan söyleyeyim eğitimci olarak kendimizi bu yapı içerisinde yalnız hissediyoruz. Tabii bu mesleğimizin hakkını vermeyeceğiz/veremeyeceğiz anlamında anlaşılmasın lütfen.”

K6- “Adalet Bakanlığı bünyesinde CİK eğitim ve iyileştirme faaliyetlerini yürütecek bir genel müdürlüğün kurulması yararlı olabilir. Ama söz konusu genel müdürlüğü yapılanmasının her kademesinde eğitimciler yer almalıdır kanımca. Şunu kastediyorum, tepeden tırnağa, merkezden taşraya, genel müdürden, CİK’lerdeki eğitimden sorumlu 2. Müdür’e kadar herkes eğitimci olmalıdır. Hatta mümkünse tüm CİK’lerde, hiç olmazsa çocuk ceza infaz

*kurumlarındaki tüm personelin değilse yöneticilerin genelinin eğitimci olsa daha iyi olur bence. Aksi takdirde eğitim, güvenliğin gölgesinde kalır, fonksiyonel olmaz, amaca ulaşmaz çoğu zaman.”*

CİKÖ'lerin görev alanlarının net olmamasıyla ilgili görüşler

*K5- “Bence CİK öğretmeni, bazen eğitimcilik, bazen kâtiplik, bazen çeşitli kurullarda üyelik, bazen koordinatörlük, bazen organizatörlük, bazen eğitimle ilgili yöneticilik yapan meslek elemanıdır. Kurumlara atama yapılırken herhangi bir branş aranmıyor, lisans mezunu olan, formasyonu bulunan veya tezsiz yüksek lisans yapan her branştan kişi öğretmen olarak atanabilmektedir. Bence bu şekilde öğretmen alımı yapmak rantabl değil. Önce ceza infaz kurumlarına hangi branşların uygun olacağı konusunda iyi bir araştırma yapılmalı, sonra hangi tür ceza infaz kurumuna hangi branş öğretmenlerinin yararlı olacağı düşünülmelidir bence. Her branş ceza infaz kurumlarında, ceza infaz kurumlarındaki her öğretmen de her ceza infaz kurumunda başarılı olamaz bana göre. Söz gelimimi, çocuk ceza infaz kurumlarına PDR mezunlarının atanması daha uygundur bence.”*

*K6- “Ceza infaz kurumu öğretmeni temel eğitimden ortaöğretime, lisans eğitiminden lisansüstü eğitimi, mesleki eğitimden beden eğitimine, din eğitiminden mesleki eğitime, kütüphane işlemlerinden sosyal-kültürel ve sportif faaliyetlere kadar geniş bir yelpazede tüm faaliyetleri yürüten kişidir CİKÖ. CİKÖ, plan ve program yapma, yıl içinde ihtiyaca göre planda değişiklik yapma, denetleme ve gözetleme, eğitim ve gözlem kurullarına üye sıfatıyla katılma, yapılan tüm işlem ve işlemleri UYAP sistemine işleme, periyodik aralıklarla yapılan iş ve işlemlerini kurum idaresine ve Bakanlığa raporlama gibi işleri de yapar. Aynı zamanda teftişini verme gibi şeyleri yapan meslek elamanıdır. Bu tanım bana aittir. Benim bildiğim resmi bir tanımlı yapılmadı şimdiye kadar. CİKÖ'nün çünkü. Onun için görev alanı ve statüsü çok net olmayan, MEB mevzuatı ile Adalet Bakanlığı mevzuatı arasında gidip gelen bir görevli denilebilir ona. Yine bildiğim kadarıyla CİK öğretmeni alınırken branş farkı gözetilmiyor. Kamucu da var, ilahiyatçı da var, ziraatçı da var, veteriner de var, sınıfçı da var, işletmeci de var... Hatta genelde MEB'den ataması neredeyse mümkün olmayan bazı branşlar da var. Bence kısa vadede bu konuda bilimsel bir kurul oluşturulmalı, ceza infaz kurumu türlerine ve yapılan faaliyetlere göre branş öğretmenleri atanmalı ceza infaz kurumlarına. Orta ve uzun vadede bazı üniversitelerde CİK öğretmenliği bölümleri açılmalı veya bazı bölümlere CİK'le ilgili dersler konularak atama bunlardan olmalıdır. Yoksa her atanan öğretmen çok zaman kaybediyor bu işi öğreninceye kadar.”*

CİK'ler için norm kadronun belirlenmemiş olmasıyla ilgili görüşler

*K2- “CİK'lerde öğretmen norm kadro belirlenmediği için bazı ceza infaz kurumlarına az, bazılarında çok öğretmen atanabiliyor. Bu durum bazı*

kurumlarda işlerin zar zor yetiştirilmesine, bazı yerlerde ise öğretmenlerin boş kalmasına ve sorunlara yol açabiliyor. Bu da pasifliğe, hatta bazen payına düşen az işin de ortada kalmasına neden olabiliyor zaman zaman.”

K5- “Norm kadro olmayınca kimi yerde yığılmalara kimi yerde nicel yetersizliğe neden oluyor. Bu durum bazı kurumlarda eğitimin etkinliğini olumsuz etkiliyor bence. Bence ivedi olarak çözüm bekleyen sorunlardan biridir bu.”

AB merkez teşkilatında ve CİKPEM’lerdeki önemli mevki ve makamlara hukukçuların atanması, CİKÖ’lerin ise yönetici sıfatıyla değil sadece öğretmen sıfatıyla ve geçici olarak görevlendirilmesiyle ilgili görüşler

K1- “Adalet Bakanlığı merkez teşkilatında ve personel eğitim merkezi gibi yerlerde biz eğitimciler geçici olarak görevlendiriyoruz. Bize yani öğretmenlere idari doğru dürüst bir yetki verilmiyor. Küçük bazı yetkiler verilse bile geçici oluyor. Bu pozisyon, aidiyet duygumuza ve verimliliğimize zarar veriyor. Bu nedenle Adalet Bakanlığı CİK eğitim ve iyileştirme faaliyetlerine yeterince katkı sağlayamıyoruz diye düşünüyorum ben. Bu durum değiştirilse verimlilik artar bence. İşin doğası da bunu gerektirmez mi zaten. Bir arkadaşım Adalet Bakanlığı personel eğitim merkezlerinden birinde geçici olarak görevlendirildi. Ancak eğitim merkezinin müdürü bir hâkimdi. Eğitim merkezindeki bazı planları vardı. Onları gerçekleştirirmeden ayrıldı bildiğim kadarıyla. Ben burada hukukçular eğitimden anlamaz demiyorum. Herkes işini yaparsa daha verimli olur demek istiyorum.”

K4- “Bence eğitim işleriyle eğitimciler uğraşsın. Elbette Adalet Bakanlığında önemli görevler üstlenen hukuk kökenli kişiler yıllardır canhıraş bir şekilde eğitimle ilgili önemli çalışmalara imza atmışlardır. Bunu inkâr ediyor değilim. Ancak malum olduğu üzere çağımız branşlaşma, uzmanlaşma, işi alan uzmanına bırakma çağı olduğu hususu malumdur. Bu nedenle Adalet Bakanlığı artık eğitimle ilgili tüm mevki ve makamlara eğitimcileri getirmek için yeniden bir teşkilat yapılanmasına gitmesi faydalı olur kanımca.”

CİK yöneticilerinin genelde eğitimci olmamasıyla ilgili görüşler

K1- “Kurum müdürlerinin bazıları eğitimin öneminden dem vurur Bakanlığımız eğitime önem verdiği için. Ama uygulamaya gelince yeterince ne eğitimi ne de eğitimciye değer verirler. Eğer ceza infaz kurumları, özellikle çocuk ceza infaz kurumlarına atanan personelin tamamının veya kahir ekseriyetinin eğitimci olması gerekir bence.”

K6- “Ceza infaz kurumları birer eğitim ve iyileştirme merkezidir 5275 sayılı yasaya göre. Ama atanan müdürlerin neredeyse tamamı eğitimci değildir veya eğitime kaynaklık edecek bölümlerden mezun değildir. Hatta bazılarının eğitimi çok düşük olduğundan eğitim konusunda çeşitli çekinceleri ve farklı olumsuz yaklaşımları olabiliyor. Ben İngilizce kursu için kendisine dilekçeleri

*sunduğum müdürüm...ya hoca otur oturduğun yerde benim de kendinin de başını ağrıtmı” dedi bana.”*

CİK’lerde eğitim şube müdürlüklerinin bulunmaması veya eğitimden sorumlu 2. müdürlerin genelde eğitimci olmamasıyla ilgili görüşler

*K1-“Mesela ceza infaz kurumumuzda 400’den fazla örgün ve yaygın eğitim öğrencimiz var bizim. Ayrıca bir sürü sosyal-kültürel, sportif faaliyetimiz var bizim. Bu faaliyetleri amacına uygun bir şekilde planlayacak, çok iyi anlayacak, yürütecek, gözetleyecek, denetleyecek ve sonuca ulaştıracak güçlü bir mekanizmaya ihtiyaç vardır kurumlarda bence. Mevcut durumda ise müdürlerin neredeyse tamamı eğitimci olmadığı için eğitime uzak olabilmekte, öğretmenin de idari yetkisi bulunmadığından kimseye laf geçirememektedir. Yani eğitim şartları oluşturmamaktadır. Kısacası eğitim işlerine işlerlik kazandıramamaktadır. Müdürde yetki var alana hâkimiyeti yok, öğretilmekte alana hâkimiyet var idari yetki yok. Bu ikisi ne yazık ki yeterince yan yana gelemiyor. Durum böyle olunca ikisi yarım bir tam etmiyor. Yetki olmadan bu kurumlarda faaliyetleri yürütmek oldukça zor görünmektedir. Bu nedenle ya idarecinin eğitimci olması ya da eğitimcinin idari olarak yetkilendirilmesi şarttır bana göre. Biraz önce de dediğim gibi kurumlarda çok önemli olan ve infazın temel aracı olan eğitim ve iyileştirme faaliyetlerini yürütecek bir mekanizmaya muhtacız. İşte bu mekanizmanın adı kurumlarda “eğitim şube müdürlüğü”dür. Ya 2. Müdürlerden biri eğitimci olmalıdır. Ya da öğretmenlerden biri eğitim yöneticisi yapılmalıdır. Başka türlü olmaz bence.”*

*K3- “Eğitimci olmayan asli görev müdüre yardımcı olmak olan 2. müdürlerin ek iş olarak eğitime de bakması uygun değildir bana göre. Çünkü eğitim araya sıkıştırılacak, idareten yürütülecek bir iş de değildir. Mevcut uygulama eğitim ve iyileştirme faaliyetlerine ivme kazandıracak, eğitimcilerin motivasyonlarını geliştirecek bir uygulama değildir bence. Bunca kaynak ayrılmasına karşın tam olarak hedeflere ulaşamıyor bence. Sorun da bu konuda bazı şeylerin yerli yerine oturtulmamasıdır kanaatimce.”*

*K6- “Eğitim ve işleri uzmanlık gerektiren bir alandır. Bu nedenle eğitimden sorumlu 2. müdürün eğitimci olması ve MEB’e bağlı olan bir kişi olması gerekir. Şu anda eğitim ve iyileştirme faaliyetlerine yardımcı olsun, önünü açsın diye ihdas edilen eğitimden sorumlu 2. Müdürlük işlere gaz olmak yerine fren olabilmektedir bazen.”*

CİKÖ’ler ile diğer personelin hizmet içi eğitimlerle eğitildiği CİKPEM’lerin başında eğitimciler yerine hukukçuların bulunmasıyla ilgili görüşler

*K5- “Bilindiği gibi personelin niteliklerini artırmanın yollarından biri de hizmet içi eğitimidir. Eee öğretmen de personel olduğuna göre aynı şey öğretmenler için de geçerlidir haliyle. Hal bu iken öğretmenler dâhil tüm personelin eğitildiği Adalet Bakanlığı personel eğitim merkezlerinin başında yine*



*eğitimciler değil hukukçular var. Yani buralar merkez eğitim teşkilatlanmasının bir versiyonu neredeyse. Bence bu kurumların başında mutlaka eğitimci olmalıdır.”*

*K6- “Adalet Bakanlığı tarafından personelin eğitilmesi geliştirilen hizmet içi eğitim programlarını etkin bir şekilde uygulayacak, denetleyecek, amaçlarını gerçekleştirecek olan bu kurumlardır. Daha doğrusu bu kurumların başında bulunan yetkili kişilerdir. Ancak bu personel ya hukukçu ya da ceza infaz kurumu yöneticisi kişilerden oluşmaktadır bildiğim kadarıyla.”*

Cumhuriyet Başsavcılıklarında CİKÖ'lere rehberlik edecek ve onları denetleyecek eğitimcilerden kurulu bir mekanizmanın bulunmamasıyla ilgili görüşler

*K3- “Bence bizim Adalet Bakanlığındaki en önemli problemlerimizden biri taşrada ve merkez teşkilatında üstlerimizin eğitimci olmamasıdır. Zira hukuk diliyle eğitim anlamak kolay değildir. Bazen gerçekten çok ciddi iletişim problemleri yaşayabiliyoruz kurumlarda.”*

*K6-“Hiçbir Cumhuriyet Başsavcısı veya savcısı CİK'lerdeki eğitim ve iyileştirme faaliyetlerine hakkıyla eğilemez, ona yeterli zaman ayıramaz, zaman ayırsa bile bir eğitimci gibi eğitimin hakkını tam anlamıyla veremez bence. Hatta bir ara bir başsavcımız vardı. Biz kendisine CİK öğretmeni olduğumuzu söyleyince siz hangi bakanlığa bağlısınız diye bize soruvermişti. Bu nedenle en azından illerde Cumhuriyet başsavcılıkları bünyesinde il/çe CİK'lerdeki eğitim ve iyileştirme faaliyetlerini kontrol edecek, eğitimcilerin önünü açacak, rehberlik edecek, gerektiğinde ivedi olarak denetleyip müdahale edecek etkin bir/iki eğitimci kurulunun bulunması yararlı olabilir. Aynı şekilde MEB bünyesinde de CİK konusunda uzman bir kişi veya ekip oluşturulabilir kanaatimce.”*

## 2. CİK'lerin Fiziksel Eğitim Ortamlarıyla İlgili Sorunlar

Tablo 3. CİK'lerin Fiziksel Eğitim Ortamlarıyla İlgili Sorunlar

| CİKÖ görüşleri   | f                      |
|--|------------------------|
| Öğrenme ortamlarının yetersiz olması                           | K1, K2, K3, K4, K5, K6 |
| CİKÖ'lere ait kişisel odaların oylumsal olarak yetersiz olması | K1, K2, K3, K4, K5     |
| CİKÖ odalarının teknik donanımının yetersiz olması             | K3, K4, K5, K6         |
| Sosyal, kültürel ve sportif alanların yetersiz olması          | K3, K4, K5             |

Tablo 3'e bakıldığında CİKÖ'ler fiziksel şartlardan kaynaklanan sorunlara ilişkin görüşleri öğrenme ortamlarının yetersiz olması (6/6), CİKÖ'lere ait odaların oylumsal olarak (4/6) ve teknik olarak yetersiz olması (4/6), sosyal, kültürel ve sportif alanların yetersiz olması (4/6) şeklinde sıralanmaktadır.

Bu konularda bazı CİKÖ ifadeleri şu şekildedir;

Öğrenme ortamlarının yetersiz olmasıyla ilgili görüşler

K1- “Ders ve kurs alanlarımız oldukça yetersizdir. Olanların çoğu da atölyelere çevrildi. Çoğu faaliyetimizi ancak atölye geçici olarak boşaltılırsa veya makineler geçici olarak durursa yapabiliyoruz. Böyle bir zaman ve mekânda ne kadar başarılı ders ve kurslar yapılabilir bilmiyorum. Aynı şekilde çok amaçlı spor salonumuz da idarecilere tarafından atölyeye çevrildi. Bu nedenle daha önce il protokolüne açık etkinlikler de dâhil olmak üzere birçok etkinlik yapılıyorken artık böyle bir ortam ve imkân kalmamıştır maalesef. Doğal olarak moralimiz bozuluyor.”

K4- “Kurumuzda bazen 200, bazen daha fazla hükümlü/tutuklu aynı anda merkezi sistem sınavlarına (AÖL, AÖO) giriyor. Ancak bu öğrencileri sınavlara sokacak yeterince yerimiz bulunmuyor. Öğrencileri sınav için hiç de ideal olmayan mekânlarda (yemekhane, koridor, açık görüş alanları vb.) sınavlara almak zorunda kalıyoruz.”

CİKÖ'lere ait kişisel odaların oylumsal olarak yetersiz olmasıyla ilgili görüşler

K1- “Odamız var ama oldukça küçük. Hepimizin odada işi olduğunda odaya sığamayabiliyoruz. Sığsak bile nefes alamıyoruz neredeyse. Onun için çok acil değilse oda ancak müsait olduğunda giriyoruz. Kalabalık olduğunda kendimizi dışarıya atıyoruz.”

K2-“Odamız var ama yeterli değil. Eğitim-öğretim servisinde iki öğretmen, üç de İKM bulunmaktadır. Eğitim ve iyileştirme faaliyetlerinin paydaşları olan diğer kamu kurum ve kuruluşları, sivil toplum örgütleri, üniversite hocaları, kurs ve ders hocaları vb. geldiğinde odamız almıyor ve çok sıkıntı çekiyoruz.”

K3- “Odamız öğretmenler için yeterlidir ancak, odamızı Diyanetten gelen hocalar da kullanmaktadır. Bazen kurs hocaları kullanabiliyorlar. Özellikle salgın sürecinde çok ciddi sıkıntılar yaşadık. Odada fazla durmamaya çalıştık. Çok kalabalık olurdu ve hastalık riski artardı çünkü. Bu da işlerin zor yetişmesine sebep oldu. Çok önemli olmasa da bu yüzden çeşitli sıkıntılar yaşadık ve yaşamaya devam ediyoruz hala.”

K4-“Eğitim-öğretim servisimize ait tam donanımlı bir odamız var. Ama odamız idari katta olmadığı için kendimizi tecrit edilmiş gibi hissediyoruz. Gelen misafirlerimizi maltadan<sup>39</sup> geçirerek odamıza götürmek istemiyoruz. Ayrıca yeterince aydınlık ve havadar da sayılmaz odamız.”

CİKÖ odalarının teknik donanım açısından yetersiz olmasıyla ilgili görüşler

K3- “Odamızda yalnız UYAP bağlantılı internet bulunmaktadır. Ancak bazen çok yavaş işlemektedir. Bu nedenle kısa sürede yapılması gereken bazı iş ve işlemleri (Açık Öğretim ortaokulu, Açıköğretim Lisesi, AÖF, AUZEF vb. kurumlara kayıt, kayıt yenileme, sınav giriş belgeleri çıkarma) yapmakta çok

<sup>39</sup> Malta, CİK'lerde H/T'ların kaldığı koşulların/odaların açıldığı koridora verilen addır.

zorluk çekmekteyiz. Bazen işleri alıp eve götürüyoruz. UYAP interneti yavaş işlediği için hem zaman kaybediyoruz hem de işi eve götürmek zorunda kaldığımız için o aralarda yeterince dinlemiyoruz.”

K5- “Odamızda bağımsız internet vardı. Ancak Adalet (Baş)Kontrolörü/ Adalet (Baş)Müfettişi geldiğinde UYAP bağlantılı olmayan internet kullanmanın, yani bağımsız internet kullanmanın yasak olduğunu söylediğinden iptal edildi. Bundan dolayı çok sıkıntı çekiyoruz, çok zaman kaybediyoruz. Saymanlık odasında veya başka birimlerde rica mihnet internetten yararlanarak iş yapmaya çalışıyoruz. Bu durum üzüyor bizi tabii. Daha da önemlisi enerji kaybına yol açıyor. Olumsuz etkiliyor moral ve motivasyon açısından.”

Sosyal, kültürel ve sportif alanların yetersiz olmasıyla ilgili görüşler

K3- “Kurumumuzda bir tane çok amaçlı salonumuz var. Bu alandan eğitim-öğretim, psiko-sosyal, manevi rehberlik, idare, bazen cezaevi jandarma bölük komutanlığı bile yararlanmaktadır. Hal böyle olunca çok zorluk çekmekteyiz. Programlar çakışıyor, bazen programımızı ertelemek zorunda kalıyoruz. Bazen iptal etmek zorunda kalabiliyoruz. Salonumuz 50-60 kişilik. Kurumda 2000-2500 kişi var. Üç beş grup yapsak bile hepsine ulaşamıyoruz. Merkezi yayın sisteminden yayınlasak bile aynı tadı vermiyor. Herkes izleyemiyor vs.”

K4- “Var. Kurumumuzda 1 tane halı sahamız var. Kurumda 1000 civarında hükümlü/tutuklu var. Her koşu 1 saat halı saha hakkı versek bile ayda bir sıra geliyor ancak. O gün de o koşunun ziyareti, telefon görüşü, mahkemesi, reviri, banyosu vs. gibi şeyleri varsa bir ay daha beklemesi gerekiyor. Bu da bazı hoşnutsuzluklara ve huzursuzluklara yol açabiliyor. Moral ve motivasyon açısından olumsuz etkileniyoruz. Bizi çok zorluyor.”

### 3. Bireysel Görüşmelerle İlgili Sorunlar

Tablo 4. Bireysel Görüşmelerle İlgili Sorunlar

| CİKÖ görüşleri  | f                      |
|---|------------------------|
| CİKÖ'lerin bireysel görüşme konusunda kendilerini yeterli görmemesi   | K1, K2, K3, K4, K5, K6 |
| Bireysel görüşme yapılırken sürekli yanında bir İKM' nin bulunması    | K1, K2, K3, K4, K6     |
| Bireysel görüşme odasının bulunmaması/yetersiz olması                 | K2, K4, K5, K6         |
| CİKÖ'lerin görüşme ve görüşlerine yeterince değer ve önem verilmemesi | K2, K5, K6             |
| CİKÖ'lerin H/T'ların psikolojisinden olumsuz etkilenmesi              | K3, K4                 |

Tablo 4'te CİKÖ'lerin bireysel görüşmelerle ilgili görüşlerine bakıldığında, en önemli sorunun CİKÖ'lerin bireysel görüşme konusunda kendilerini yeterli görmemesi (6/6) olduğu görülmektedir. Bireysel görüşmelerle ilgili en önemli ikinci sorun ise CİKÖ'lerin yanlarında üçüncü kişilerin bulunması nedeniyle H/T'larla birebir görüşme yapamamasıdır (5/6). Diğer sorunlar ise CİKÖ'lerin görüşme odalarının bulunmaması veya yetersiz olması (4/6), görüşme ve

görüşlerine değer verilmemesi (3/6) ve H/T'ların psikolojisinden olumsuz etkilenmeleri (2/6) olduğu görülmektedir.

Bazı ÇİKÖ'lerin bu konularla ilgili görüşlerinden bazıları şu şekildedir;

ÇİKÖ'lerin bireysel görüşme konusunda kendilerini yeterli görmemesiyle ilgili görüşler

K3- *“Kendimi yeterli görmüyorum bu konuda. 2324 sayılı Ceza İnfaz Kurumlarını Yönetimi ile Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Yönetmeliğin 14. maddesinin 2. fıkrasının a bendine göre öğretmenler olarak hükümlü/tutukluların eğitim ve öğretimleri ile manevi kalkınmasından sorumludur diyor. Bireysel görüşmeler de bu amaca hizmet eder bence. Ancak bireysel görüşme yapmak için yeterli psikolojik danışmanlık ve rehberlik bilgisine sahip değiliz. Bu nedenle bu konuda zorlanıyoruz bazen. ÇİKÖ'lerin daha sağlıklı bireysel görüşme yapmaları için hizmet içi veya lisansüstü eğitimlerle bu eksikliklerin giderilmesi gerekli diye düşünüyorum.”*

K5- *“Kendimi yeterli görüyorum ama sonuçta bireysel görüşme yapmak ciddi bir psikolojik terapi alt yapı gerektirir bence. Aynı bir uzmanlık alanıdır yani. Bunun için çok ciddi bir hizmet içi eğitim verilse iyi olur. Verimlilik artar.”*

Bireysel görüşme yapılırken sürekli yanında bir İKM'nin bulunmasıyla ilgili görüşler

K4- *“Hükümlü/tutuklularla daha iyi iletişim kurmak için birebir görüşmek çok önemli. Ancak yöneticiler illa da yanınızda bir İKM bulunacak diyorlar. Bir nevi uzman personel kadrosunda çalışan bizlere güven duymuyorlar. Güven duyulmayan bir insanın güven vermesi mümkün mü? Böyle yanımızda İKM olunca da hükümlü/tutuklular birçok şeyi paylaşmak istemeyebilirler. Bu nedenle bazen maksat hâsıl olmuyor tam anlamıyla bence.”*

Bireysel görüşme odasının bulunmaması/yetersiz olmasıyla ilgili görüşler

K2- *“Bireysel görüşmeler için odamız daha önce yoktu. Ancak sağ olsun yeni gelen müdürümüz idare edecek bir oda verdi. Eskiye göre biraz daha rahatız. Ama o kadar çok bireysel görüşme yapılacak kişi var ki. Hepsine nasıl yetişeceğiz bilmiyorum. 1000 kişilik yerde ilk gelenlerle görüşme, 6 ayda bir değerlendirme, görüşüp iyileştirme planı hazırlama, açığa, denetime ayrılacaklarla görüşme, şartla tahliye muhtemel tarihi yaklaşanlarla görüşme. Ayrıca temel eğitim, ortaöğretim, yükseköğretim, lisansüstü eğitim, mesleki eğitim, din eğitimi, beden eğitimi, sosyal-kültürel ve sportif faaliyetler, projeler, kurumu ziyarete gelen heyetleri karşılama ve uğurlama, tören ve anma/kutlama günleri... gibi liste uzayıp gidiyor.”*

K6- *“Bireysel görüşme odamız yok maalesef. Eğitim ve iyileştirme faaliyetleri kapsamında sürekli hükümlü/tutuklularla görüşüyoruz. 5275 sayılı Kanununun 89.maddesine istinaden çıkarılan ve 1 Ocak 2021 tarihinde yürürlüğe giren yeni*

2324 sayılı Ceza İnfaz Kurumlarının Yönetimi ile Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Yönetmelik çerçevesinde özellikle hükümlülerle yoğun şekilde bireysel görüşme gerçekleştirmemiz gerekiyor. Bu görüşmelerde hükümlülerin denetimli serbestliğe tabi tutulma, açık CİK'e ayrılma veya şartla tahliye olma "gözlem kurulu kararıyla" mümkün olabilir. Burada en büyük sorumluluk psikolog ve sosyal çalışmacıyla birlikte öğretmenlere düşmektedir. Ancak eğitim-öğretim servisine ait bireysel bir görüşme odası bulunmamaktadır. Bize görüşmeleri psiko-sosyal servis odasında yapmamız söyleniyor. Oysa bu çok zor. Zira onlar da yoğun bir görüşme trafiği içinde bulunuyorlar. Kaldı ki, sürekli birilerinden oda dilenmek olumsuz etkiliyor bizi. Moral ve motivasyonumuzu bozuyor bizim."

CİKÖ'lerin görüşme ve görüşlerine yeterince değer ve önem verilmemesiyle ilgili görüşler

K5-"Kurullarda, özellikle gözlem kurullarında idareciler CİKÖ'lerin bireysel görüşmeler sonucu elde ettiği önemli bilgilere fazla önem vermiyorlar. Oysa CİKÖ'ler çok büyük yük yüklenmektedir. Hükümlü/tutukluları en çok onlar tanımaktadır. Hadi bunu düzelteyim biraz. CİKÖ'ler hükümlü/tutukluları en iyi tanıyan personeller arasındadır. Buna rağmen düşüncelerine önem verilmemesi ciddi moral bozukluğu oluşturuyor meslektaşlarımızda."

K6- "Bakanlık eğitim-öğretim servislerini de hükümlü/tutuklularla görüşme yapacak birimler arasında saymaktadır. Ancak bazı personel öğretmenin bireysel görüşmesi mi olurmuş, öğretmen dediğini dersini verir vs. Bu tür şeylere kanan bazı yöneticiler de bu servisin kurullardaki düşüncelerine ve izlenimlerine fazla önem ve değer vermemektedir."

H/T'ların psikolojisinden olumsuz etkilenmeyle ilgili görüşler

K3- "Sürekli problemlerle insanlarla uğraşınca ve kapalı ortamda çalışınca psikolojik olarak olumsuz etkileniyoruz. Ziyaret için kuruma gelenler hep neden suratlarımızın asık olduğunu soruyorlar. Belki haftanın bir iki gününde bir okulda görev yapsak biraz moralimiz düzeler ve daha az yıpranırız şeklinde düşünüyorum ben."

K4- "Hep olumsuzlukları dinleme, sorunlu insanların arasında yaşama, yapılan faaliyetlerin somut sonuçlarını görememe vb. hususlar bizde bir olumsuzluk ve doyumsuzluk meydana getiriyor. İzin sürelerimiz biraz daha uzun olsa veya şu kadar yıl buralarda çalışan başka kurumlara geçebilir denilse ne kadar hoş olur. Belki teorik olarak geçiş serbest ama uygulamada oldukça zor. Bu iş biraz kolaylaştırılırsa ve rutine bindirilse çok iyi olur."

## 4. CİKÖ'lerin Çalışma Ortamı ve Şartları ile İlgili Sorunlar

Tablo 5. CİKÖ'lerin Çalışma Ortamı ve Şartları ile İlgili Sorunları

| CİKÖ görüşleri   | f                      |
|--|------------------------|
| CİKÖ kadrolarının MEB yerine AB'de olması                              | K1, K2, K3, K4, K5, K6 |
| CİKÖ'lerin özlük haklarının kötüleşmesi                                | K1, K2, K3, K4, K5, K6 |
| CİKÖ'lerin iş yükünün nitel açıdan ağır, nicel açıdan çok fazla olması | K2, K3, K3, K4, K5, K6 |
| CİKÖ'lerin eğitimci olmayan CİK 2. müdürlere bağlanması                | K1, K2, K3, K4, K5, K6 |
| CİK'lerin Olumsuz İç dinamikleri                                       | K1, K2, K3, K4, K5     |
| CİKÖ'lere değer verilmemesi, yönetici ve personelce olumsuz bakılması  | K1, K2, K3, K6         |
| CİKÖ sayısının az olması   | K4, K5, K6             |

CİKÖ'lerin çalışma ortamı ve şartlarından kaynaklanan sorunlarla ilgili görüşlere bakıldığında; CİKÖ kadrolarının MEB yerine AB'de olması (6/6), CİKÖ'lerin özlük haklarının kötüleşmesi (6/6), eğitimci olmayan 2. müdürlere bağlanması (6) ve iş yükünün nitel açıdan ağır, nicel açıdan çok olması (6/6) konusunda hepsinin aynı fikirde olduğu görülmektedir. Bu sorunları CİK'lerin olumsuz iç dinamikleri (5/6), CİKÖ'lere yeterince değer ve önem verilmemesi hatta bazı kurumlarda yönetici ve personelce olumsuz bakılması (4/6) ve CİKÖ sayılarının az olması (3/6) izlemektedir.

Bazı CİKÖ'lerin bu konulardaki görüşleri aşağıdadır;

CİKÖ kadrolarının MEB yerine AB'de olmasıyla ilgili görüşler

K2- "CİKÖ'lerin yıllardır tartıştığı en önemli problemlerden biri de kadroların hangi bakanlığa bağlı olması gerektiğidir. Bence kadromuzun Adalet Bakanlığında olması doğru değildir ve bu bizim için büyük bir dezavantajdır. Zira kadrolarımız Adalet Bakanlığı olunca, lisans mezunu, hatta lisansüstü mezunu bir öğretmen, daha düşük eğitimli bir müdür veya 2. müdürüne bağlanmaktadır. Bu durumu verimlilik açısından doğru olmadığını düşünüyorum. Ayrıca bu durumda yeterince özgür de davranamadığımız için bazen olması gerekeni değil de isteneni yapmak zorunda kalabiliyoruz. Bu zorunluluk, sorumluluk duygumuzu zedeliyor insanın."

K6- "Adalet Bakanlığı'na bağlı olduğumuz için MEB'deki gelişmeleri takip edemiyoruz. İstişare mekanizmasını işletemiyoruz. Eğitimden çok büro işleri yapıyoruz. Bu da bir süre sonra körelmemize yol açıyor gibi geliyor bana. Ufkumuz daralabiliyor kurumlarda. Bunun önüne geçmek için haftanın birkaç günü başka kurumlarda çalışsak iyi gelebilir."

CİKÖ'lerin özlük haklarının kötüleşmesiyle ilgili görüşler

K1- "Bize 2007/1226 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı gibi üst mevzuatla verilen birçok hak 139/1 No'lu Genelge gibi alt mevzuatla askıya alındı veya kısıtlandı. Askıya alındı diyorum, zira söz konusu haklar 2007/12226 sayılı Kararname'de

*olduğu gibi durmaktadır. Mesela 2007/12226 sayılı Adalet Bakanlığı Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Bakanlar Kurulu bize haftalık 22'i zorunlu 24 saat ek ders ücreti öngörürken 139/1 No'lu Genelge bunu 22 saate indirmektedir. Hizmet içi eğitimlerde görevlendirildiğimizde herkese ek ders ücreti verilmesi kabul edilirken CİKÖ' lere verilmesi 139/1 No'lu Genelgeyle askıya alınmıştır. DMK' a göre hafta sonu yapılan açık ilköğretim (ortaokul) ve açıköğretim lisesi sınavlarında görev alan öğretmenlere %25 fazlasıyla ödeme yapılması gerekirken bu ödeme de yapılmamaktadır. Daha bunun gibi birçok şey. İşte böyle uzayıp gidiyor liste.”*

*K2- “Adalet Bakanlığı'na bağlı olmamıza rağmen ve eğitim-öğretim hizmetleri sınıfında yer almamıza rağmen Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı sosyal tesislerden tam olarak yararlanamıyoruz. Açıkçası arafta yaşamının sıkıntısını çekiyoruz biz. Aynı şekilde eğitim-öğretim hizmetleri sınıfında yer almamıza rağmen indirimli olarak toplu taşıma araçlarından yararlanamıyoruz. Öğretmenler günü dolayısıyla hızlı tren indirim yapıyor, bizi öğretmen saymadıkları için indirim yapmıyorlar. Özel sektör ise öğretmenler günü dolayısıyla yapılan indirimden bazen yararlandırıyor bazen yararlandırmıyor bizi. Yine eğitim-öğretim hizmetleri sınıfında yer alıyoruz ama askerliğimizi asker öğretmen olarak yapamıyoruz, öğretmen olarak öğretmenevlerinden de yararlanamıyoruz. Bunların her birisi ülkemiz için küçük, belki de problem bile sayılmayabilir ama bizim için büyük birer problemdir bence.”*

*K3- “Biliyorsunuz 666 sayılı eşit işe eşit ücret yasası diye bir yasa var. Ancak biz de MEB' teki öğretmenler gibi eğitim-öğretim hizmetleri sınıfından yer almamıza karşın, yüksek lisans veya doktora derecelerine sahip olduğumuzda %5 ve %15 ilave ek ders ücretlerinden yararlanamıyoruz. MEB'in hizmet içi eğitimlerine katılmıyoruz. MEB' teki meslektaşlarımızın ders saatleri 40-45 dakika üzerinden hesaplanırken bizim 60 dakika üzerinden hesaplanmaktadır. CİK'lerin konumu ve yapısından dolayı öğle araları da kurumdan çıkmadığımız düşünülürse 60 dakikadan da fazla çalışıyoruz. Ayrıca ek ders ücreti deyince öğretmen akla gelir genelde. Ama bizler CİKÖ olarak haftanın beş günü 8 saat (60 dakika üzerinden) çalışmamıza rağmen günde 4-5, haftalık 22 saat, cezaevi vaizleri ise günlük 6 saat (40 dakika üzerinden) haftalık 24 saat ek ders ücret alıyor. Vaizler 3,5 veya 4 gün çalışıyor 24 saat alıyor, bizler ise 5 gün çalışıp 22 saat ek ders ücreti alıyoruz. Ayrıca Adalet Bakanlığında çalıştıkları için diğer personele “Adalet Tazminatı” ödenmektedir. Ancak CİKÖ' ler istisna edilmektedir. Hâlbuki biz de birebir hükümlü/tutuklularla muhatap oluyoruz. Hatta hükümlü/tutuklularla birebir en çok muhatap olan unvanlardan biriyiz*

kurumlarda. Ama kurumda çalışan herkes Adalet tazminatı alırken biz alamıyoruz, daha doğrusu bu tazminat verilmiyor bize.”

K4- “ÇİK'lerde yapılan merkezi sistem sınavlarında biz de görev alıyoruz. Ancak bize MEB meslektaşlarımıza verileden çok daha düşük ücretler verilebilmektedir. Halbuki biz sınav öncesi, sınav esnası ve sonrasında hazırlık yapıyoruz, sınavın sağlıklı bir şekilde yapılması için ciddi efor sarf ediyoruz. Ancak bize Millî Eğitim Bakanlığınca kendi öğretmenlerine verilen sınav ücretlerin yarısı bile verilmemektedir. Ayrıca AB ile MEB arasında 2018 yılında imzalanan Protokole göre MEB tarafından sınavlarda ÇİKÖ'lerin de görevlendirilebileceği yer aldığı halde bize sınav görevi verilmemektedir. Başka bir sorun, sınavlar bir eğitim ve eğitimci işidir. Ancak birçok merkezi sistem sınavında idareciler çeşitli yollarla bizi baypas ederek kendileri görev alıyorlar. Bunun doğru olmadığını uygun bir dille söyleyince de başka yönlerden sorun çıkarıyorlar.”

K5- “Aynı Genel Müdürlük bünyesinde yer almamıza rağmen Denetimli Serbestlik Merkezlerinde çalışan öğretmenler sendikal haklara sahip iken bizlerden bu hak Kanunla esirgenmiştir. Bana göre burada ilginç olan şey, denetimli serbestlik merkezlerinde çalışan öğretmenler sıkça ceza infaz kurumlarına, ceza infaz kurumlarında çalışan öğretmenler de denetimli serbestlik merkezlerine naklen atanıyorlar her yılın belli zamanlarında. Bu durumda denetimli serbestlikte çalışan bir öğretmen ÇİK' e geçtiği an/gün sendikal haklarını otomatik olarak kaybetmekte; ÇİK'lerde çalışan bir öğretmen de denetimli serbestliğe geçtiği an/gün bu haklara otomatik olarak kavuşmaktadır.”

ÇİKÖ'lerin iş yükünün nitel açıdan ağır, nicel açıdan çok fazla olmasıyla ilgili görüşler

K2- “ÇİKÖ'lerin işleri çok çeşitli ve ağırdır. Diğer birim/servislerin iş bölümü cetvelindeki görevleri birer ikişer paragraf iken bizim görevlerimiz 15-20 sayfa tutacak kadar uzayıp gidiyor. Bizim görevimiz, temel eğitim, ortaöğretim, yükseköğretim, lisansüstü eğitim, mesleki eğitim, din eğitimi ve manevi rehberlik, beden eğitimi, kitap ve kütüphane, sosyal, kültürel, sportif vb. programlarla ilgili tüm iş ve işlemleri yürütmek, denetim ve gözetimini yapmaktır. Her biri başlı başına geniş bir faaliyet alanı oluşturan bu faaliyetleri kurumlarda bulunan bir iki öğretmenin yapması neredeyse imkânsızdır. Söz gelişi UYAP üzerinden ÇİK'e yeni gelen hükümlü/tutuklu ile görüşme yapmak, ilk eğitim bilgileri formunu doldurmak, dönem değerlendirmelerini yapmak, hükümlülere kurumda kaldıkları süre içinde katılmaları uygun görülen faaliyetlerden müteşekkil bir eğitim ve iyileştirme planı hazırlayıp vermek bunlardan sadece bazılarıdır.”



K3- “CİKÖ’lerin görevleri mi dediniz! Görevlerimiz arasında Bir I ve II. Kademe okuma-yazma kurslarını açmak ve yürütmek, ortaokul, ortaöğretim, yükseköğretim, lisansüstü eğitim vb. programların kayıt, kayıt yenileme ve sınavlarını gerçekleştirmek var. Kurumlarla iletişim kurmak, açık öğretim ortaokulu ve lisesi hariç tüm kurum ve sınavların ücretlerini temin etmek, kayıt, kayıt yenileme ve sınav ücretlerini yatırmak, hükümlü/tutukluların derslerini seçmek, gerektiğinde aileleriyle iletişim kurarak varsa eksik belgelerini tamamlamak gibi birçok görevimiz var. Konser, konferans, sinema gösterimi, şiir dinletisi, resim, münazara, bilgi yarışması, tiyatro, sergi vb. sosyal etkinlikler düzenlemek var. Sosyal ve mesleki kurslar için kurs ve dersler için öğretmen ve usta öğretici temin etmek, bunun için ilgili kurumlarla görüşme yapmak var. Hükümlü/tutukluları faaliyetlere hazır hale getirmek, sportif etkinlikler düzenlemek, hükümlü/tutukluları kütüphaneden yararlandırmak, il/ilçe halk kütüphanelerinden ödünç kitap alıp hükümlü/tutuklulara dağıtmak, kuruma ve kurum kütüphanesine gelen kitapları incelemek, uygun olanları kaydetmek ve Bakanlığa bildirmek var. İl/çe müftülükleriyle iletişime geçip din görevlisi görevlendirilmesini sağlamak, bu ders ve kurslardaki materyalleri teftişe hazır hale getirmek, başka kurumlara sevke giden öğrencilerin bilgilerini göndermek arkasından vb. bunların yanında daha birçok kalem işimiz var. Bunun altından çıkmak kolay iş olmasa gerektir.”

CİKÖ’lerin eğitimci olmayan 2. müdürlere bağlı olarak çalışmasıyla ilgili görüşler

K1-“CİKÖ’ler, kanunlarda yer almadığı halde 31349 sayılı Yönetmelikte “iyileştirmeden sorumlu 2. Müdür”, 146/1 No.lu Genelge’ de “eğitimden sorumlu 2. Müdür”, Adalet-Diyanet İş Birliği Protokolünde ise “eğitim ve iyileştirmeden sorumlu 2. Müdür” şeklinde ifadeler doğrultusunda CİK 2. Müdürlerine bağlı olarak çalışmaktadır. Oysa söz konusu görevliler eğitimci değildir. Önemli bir kısmı eğitim ve iyileştirme faaliyetleriyle yeterince ilgili de değildir malum olduğu üzere. Yönetici olmaları hasebiyle eğitim ve iyileştirme eksenli değil sadece güvenlik eksenli düşünebiliyorlar. Problemleri çözelim derken CİKÖ’lere bir bariyer oluşturabiliyorlar. İnsanın gölge etme başka ihsan istemez diyese gelebiliyor bazen bu sıkıntıdan dolayı.”

K3-“Hizmet içi eğitimlerde 2. Müdürlerin eğitimden sorumlu 2. Müdür olarak görevlendirilmesinin asıl amacının yöneticilik sıfatı olmayan CİKÖ’lerin önünü açmak ve eğitim ve iyileştirme faaliyetlerinde onlara yardımcı olmak için olduğu söylenegelmiştir Genel Müdürlükte. Ancak söz konusu unvanı taşıyan kişiler, görevi aldığı an daha çok amirlik yapıyor, talimat yağdırıyor, etkinliklere çağrılınca çoğu zaman katılmıyor, çağrılmayınca CİKÖ’lere hesap soruyor. Bu tavır birçok sıkıntıya neden olabiliyor. En hafifinden moral bozabiliyor görebildiğim kadarıyla ve duyabildiğim kadarıyla.”

Mahkeme ve hastaneye gitme, ders veya kurs bitmeden sevke gitme ve tahliye olma, avukat, eş, aile, telefon görüşmeleri yapma, açık ve kapalı görüşlere gitme gibi CİK'lerin olumsuz iç dinamiklerinden kaynaklanan nedenlerle devamsızlık ve kesintilerin oluşmasıyla ilgili görüşler

K1- *“Tam hükümlü/tutukluyu ders veya kursa kaydetmiş iken bir de bakıyoruz ki, bize haber verilmeden hükümlü/tutuklu başka şehre sevke gönderilmiş veya tam okuma-yazmaya öğrenmeye ve Kur'an geçmek üzere iken tahliye oluyor. Tam derse başlayacakken bir de bakıyoruz ki mahkemeye götürülmüş, tam konferans çağırırken bir de bakıyoruz ki sıcak su günü olduğu için duşa girmiş diye gelemiyor veya getirilemiyor bir şekilde. En azından bize öyle söyleniyor. Belki bunların önemli bir kısmı kurumların tabiatından kaynaklanıyor olabilir ama bunların bir kısmı eğitim ve iyileştirme faaliyetlerine göre planlansa sorun asgariye inecektir bence. Ama nedense bu pek mümkün olmuyor kurumlarda.”*

K2-*“CİK'lerde eğitim yapmak çok zor. Bir bakıyorsunuz öğrenci yok. Niye gelmediğin soruyorsunuz, hocam hastalandı revire çıktı veya acil hastaneye götürüldü diyorlar bize. Bu durumda yapacak bir şeyimiz olmuyor ne yazık ki. Bu nedenle bence en önemli problemlerimizden biri hükümlü/tutuklunun devamsızlığı problemidir. A ile başlıyoruz Z ile bitiriyoruz. Bazen derse kursa 20 kişi ile başlıyoruz, kısa bir süre sonra öğrencilerin bir kısmı veya büyük bölümü çeşitli sebeplerle elimizden kayıp gidebiliyor. Bir eğitimci olarak yapabileceğinin fazla bir şey kalmıyor bu durumda.”*

K3- *“CİK ortamında sistematik bir eğitim yapmak oldukça zor. Tam dersin ortasında iken avukatı gelmiş avukata çıkması ve telefon sırası geldiği için telefon etmesi gerektiğini söyleniyor bize. İzin isteyip götürüyorlar. Hatta bazen faaliyetin ortasında işi var diye izin bile istenmeden/bizi baypas ederek direkt hükümlü/tutukluyu alıp götürüyorlar.”*

K4- *“Derse henüz başlamış iken ivedi olarak İdare ve Gözlem Kuruluna çağırılabiliriz, heyet gelmiş karşılamaya gitmek zorunda kalabiliriz. Adalet Bakanlığından, başka bakanlıklardan veya kamu kurum ve kuruluşlarından ivedi telefon gelebiliyor, bu nedenle dersi, kursu, konferansı, sohbeti, bireysel görüşmeye... ara verebiliyoruz.”*

K5- *“Bütün iyileştirmelere ve iyi niyetli yaklaşımlara rağmen hala bazı personel zindan zihniyetiyle hareket ediyor. Zaten kasvetli olan CİK havasını daha bir kasvetli hale getirmeye çalışıyor. Bazı hükümlü/tutukluların da bu havaya uyararak her şeyden elini eteğini çekerek yatmak istiyorlar. Nitekim hükümlü/tutuklular, biz buraya kursa derse gelmedik, yatmaya geldik. Bizi rahat bırakın diyebiliyorlar. Faaliyetlerin önemli bir kısmı gönüllülük esasına dayandığı için siz de eliniz kolunuz bağlı bekleyebiliyorsunuz. Sadece ikna etmeye çalışıyorsunuz yalvarırcasına belki de.”*

CİK'lerde CİKÖ'lere yeterince değer verilmemesi, hatta bazı kurumlarda yönetici ve personelin olumsuz bakışıyla ilgili görüşler

K1- *“Bazı CİK yöneticileri kurumlarda yürütülen eğitim ve iyileştirme faaliyetlerine yeterince önem vermiyor. Sırf Bakanlık önem veriyor diye, bazıları -miş gibi yapıyorlar. CİKÖ'ler onların emri altında çalıştığı için konuyu yeterince gündeme getiremiyorlar. Sonuçta -miş gibi doğru dürüst iş çıkıyor. Bazıları da külliyen eğitim ve iyileştirme faaliyetlerine olumsuz bakabiliyor. Burası ceza infaz kurumu ne işi var eğitimin ve eğitimcinin burada diyorlar. Gerçi bunların sayısı çok fazla değil eskisi gibi ama yine sorun.”*

K2-*“CİK'lerde temel eğitim, ortaöğretim, yükseköğretim, lisansüstü eğitim, mesleki eğitim, din eğitimi, beden eğitimi, kütüphane ve kitaplık, sosyal, kültürel, sportif vb. birçok faaliyet yürütüyoruz. Adalet Bakanlığı CİK'lere gönderdiği yazılarda söz konusu faaliyetlerde hükümlü/tutukluların moral ve motivasyonlarını yükseltmek için CİK Cumhuriyet savcılarının, idarecilerin, özellikle eğitimden sorumlu 2. müdürlerin katılımını istemektedir. Ancak söz konusu kişilerin eğitim ve iyileştirme faaliyetlerine katılma konusunda pek istekli oldukları söylenemez. Bir kısmının gerçekten kendine göre yoğun işleri de olabiliyor. Ayrıca birlikte resmi ve özel kurumlara gitme, birlikte proje üretme çalışmalarına katılmak vb. konulara da katılım konusunda da motivasyonları oldukça düşük olabiliyor. Onlar için birinci öncelik güvenliktir çünkü. Bu nedenle doğal olarak tüm resmi ve özel kurum ve kuruluşlar CİKÖ'leri tanımakta ve onlarla iletişime geçmektedir. Bu durum idareciler nezdinde bazı hoşnutsuzluklara ve CİKÖ'lerle sürtüşmelere yol açabilmektedir ara sıra.”*

K3- *“Bazı CİK personeli bizi fazlalık olarak görüyor. Siz yokken biz daha rahattık, siz geldiniz problem arttı gibi söylemlerde bulunabiliyorlar. Kısacası bazı personel özellikle eski personel, kendi bildiği şekilde çalışmak istiyor, ayrıca eğitim ve iyileştirme çalışmalarıyla uğraşmak istemeyebiliyor ayrıca. Bu işleri angarya olarak değerlendiriyor bazıları.”*

K6- *“Bence yeterince değer verilmiyor. MEB tarafından ülke çapında birçok etkinlik yapılmaktadır öğretmenler günü dolayısıyla. Sayın Bakanımız sağ olsunlar tebrik mesajları çekmektedir her birimize. Ancak böyle bir gün cezaevlerinde yokmuş gibi davranılıyor. Ya da öğretmeni ayaklarına çağırıp hoca günün kutlu olsun gibi nahoş tavırlar sergilenebiliyor kurumlarda. Moral bozucu tabii bu tür tavırlar... “*

CİKÖ sayısının az olmasıyla ilgili görüşler

K4- *“CİKÖ'lerin ağır görevleri ve sorumlulukları olmasına rağmen sayıları oldukça azdır. Böyle devası bir yükün altından mevcut CİKÖ sayısı ile çıkmak mümkün değildir bence. Hani Necip Fazıl Sakarya Türküsü isimli şiirinde diyor ya “binbir başlı kartalı nasıl taşısın kanarya” diye. Bizimki de o misal. CİKÖ'nün*

*görev alanlarını okumak bile insanı yoruyor inanın. Bir de bunları bir iki CİKÖ ile yapmak var. Nasıl olacak ben de bilmiyorum valla.”*

*K6- “MEB’ te olan eğitim-öğretim faaliyetlerini yürütmenin yanı sıra bireysel görüşme de yapıyoruz. Eğitim kurulu, gözlem Kurulu, disiplin kurulu vb. kurullara üye sıfatıyla katılıyoruz, hizmet içi eğitim kursları düzenliyoruz, günlük UYAP işlemlerini yapıyoruz, haftada üç beş toplantıya katılıyoruz, sivil toplum örgütleriyle, üniversitelerle ve diğer kurum ve kuruluşlarla birlikte çalışma yapıyoruz. Projeler hazırlayıp, sosyal riski azaltma çalışmalarına katılıyoruz, isteyen örgün öğretim öğrencilerinin kayıtlarını dondurmak için ilgili fakültelerle görüşüyoruz, hatta konuyla ilgili tüm iş ve işlemleri yürütüyoruz. Hükümlü/tutukluların diplomalarını getiremeyenlerin kurumlarıyla iletişim kurarak diploma vb. belgelerini getiriyoruz veya şehir içinde ise bizzat gidip alıyoruz. CİK’lerdeki tüm işleri bir, iki veya üç öğretmenle yanındaki iki üç İKM tarafından yürütüyoruz. Duyduğunuz üzere yükümüz gerçekten çok ağır.”*

##### 5. CİKÖ'lerin Kişisel/Mesleki Yeterlikleriyle İlgili Sorunlar

Tablo 6. CİKÖ'lerin Kişisel/Mesleki Yeterlikleriyle İlgili Sorunlar

| CİKÖ Görüşleri  | f                      |
|---|------------------------|
| CİKÖ'lerin H/T psikolojisi konusunda yeterli bilgiye sahip olmaması | K1, K2, K3, K4, K5, K6 |
| CİKÖ'lerin kendilerini yenilememesi/mesleki gelişim göstermeme      | K1, K2, K3, K4, K5, K6 |
| CİKÖ'lerin PDR bilgilerinin yeterli olmaması                        | K1, K2, K3, K4, K5, K6 |
| CİKÖ'lerin mesleki dayanışmanın yeterli olmaması                    | K1, K2, K3, K4, K5, K6 |
| CİKÖ'ler için temel yeterliklerin belirlenmemiş olması              | K1, K2, K4, K6         |
| CİKÖ'lerin oryantasyon eğitimlerinin yeterli olmaması               | K1, K5, K6             |

Kişisel ve mesleki yeterliklerle ilgili CİKÖ'lerin görüşlerine bakıldığında, CİKÖ'lerin H/T psikolojisi konusunda yeterli bilgiye sahip olmaması (6/6), kendilerini yenilememeleri, kişisel mesleki gelişim göstermemeleri (6/6), PDR bilgilerinin yeterli olmaması (6/6), mesleki dayanışmanın yeterli olmaması(6/6) gibi hususların sorun olarak algılandığı görülmektedir. Bunları sırasıyla temel yeterlik ölçütlerinin belirlenmemiş olması (4/6) ve oryantasyon eğitimlerinin bulunmaması veya yeterli olmaması (3/6) izlemektedir.

Bu sorunlarla ilgili bazı CİKÖ görüşleri aşağıdadır;

CİKÖ'lerin H/T psikolojisi konusunda yeterli bilgiye sahip olmamasıyla ilgili görüşler

*K2- “Biz öğretmenlik yapmıyoruz ki. Daha çok büro memurluğu yapıyoruz. Daha çok zorunlu olan programları uyguluyoruz. Okuma-yazmaydı, mesleki kurs düzenlemektir, ortaokul, lise ve üniversite sınavları yapmaktı falan filan. Bunlar için hükümlü/tutuklu psikolojisi bilsek ne olur, bilmesek ne olur. Çok da gerek yok bence.”*

K3- “Biz CİKÖ olurken hizmet içi eğitimlerle hükümlü/tutuklu psikolojisi dâhil birçok şeyi öğreniriz zannediyorduk. Ama hizmet içi eğitimlerin çoğunu birkaç günlüktü. Bu eğitimleri yine kendi arkadaşlarımız veriyor. Arkadaşlar çok da alanın uzmanı değiller yani. Bu nedenle çok da verimli olduğunu söyleyemem doğrusu. Bence CİK’e atanacak bir öğretmen suç psikolojini, hükümlü/tutuklu psikolojisini, kriminolojiyi, penolojiyi, bilmesi gerekir bence. Aksi takdirde kaç yapayım derken göz çıkarabilir. Alan bilgisi önemli ama yeterli değil bence. CİKÖ olacak arkadaşlar çok ciddi eğitimlerden geçirilmelidir kanımca.”

CİKÖ'lerin kendilerini yenilememesi/mesleki gelişim göstermemesiyle ilgili görüşler

K1- “Kendimi geliştiriyor muyum? Buna evet demek isterdim. Ancak maalesef yeterince yenileyemiyorum ve geliştiremiyorum kendimi. Hatta CİK ortamı beni köreltti, ufkumu daralttı desem yanlış olmaz. Dışa kapalı bir yapısı var bu kurumların. Toplumla ve meslektaşlarıyla arana duvarlar örülüyor sanki. Yeterince meslektaşın olmadığı için mesleki dayanışma içine giremiyorsun buralarda. Yükselme şansın da yok bildiğim kadarıyla. Öğretmen olarak başladığın gibi öyle emekli oluyorsun işte.”

K6- “Kendimi geliştirmem için muhatap kitlenin, ortam ve şartların beni biraz zorlaması ve buna benim de ihtiyaç hissetmem gerekir bence. Hâlbuki CİK’lerde genelde böyle bir şey yok. Hatta mevcut durumum bazen fazla bile gelebiliyor burada. Bu nedenle öyle çok da kendimi geliştirme ve yenileme ihtiyacı hissetmedim. Daha doğrusu zorunda görmedim desem daha uygun olur. Bu kendimi hiç geliştirmedığım anlamına gelmez tabii.”

CİKÖ'lerin psikolojik danışmanlık ve rehberlik (PDR) bilgisinin yeterli olmamasıyla ilgili görüşler

K2- “CİK’lerde en önemli programlardan biri psiko-sosyal eğitimidir. Hadi diyelim ki bunu psikolog ve sosyal çalışmacı yapıyor. Biz de sürekli bireysel görüş görüşme yapıyoruz. Daha doğrusu yapmaya çalışıyoruz. Ancak bu konuda CİKÖ’lerin sağlam bir alt yapıya sahip olduğu söylemek çok zor. Bu yüzden sıkıntı çektiğimiz doğru. Ama bu konuyla ilgili hizmet içi eğitim pek verilmedi bize. Hizmet içi eğitim genelde genel konularda oldu şu ana kadar.”

K6- “Fazla bir şey söylemeye gerek var mı bilmiyorum. Bizler öğretmeniz. Bizden bir psikolog gibi bireysel görüşme yapmamız da isteniyor. Biz de elimizden geldiğince yapmaya çalışıyoruz. Bu konuda tam hakkını verebiliyor muyuz ona tam emin değilim doğrusu. Ha bu arada psikolog ve sosyal çalışmacılar ne kadar hakkıyla bu işi yapıyor o da ayrı bir tartışma konusu.”

CİKÖ'lerin mesleki dayanışmalarının yeterli olmamasıyla ilgili görüşler

K1. “CİKÖ öğretmeni olarak yalnız çalışıyordum. Mesleki dayanışma yapacak meslektaşım yoktu. Hâlbuki iyi bir eğitim için mesleki dayanışmanın çok önemli

olduğunu düşünüyorum. MEB'deki öğretmenler de zümre çalışması yapamazsın. Çünkü birbirinden oldukça farklı çalışma alanları var.

K2- "CİK'de üç öğretmeniz. Ancak her birimiz ayrı branşlara sahibiz. Bu yüzden ciddi bir mesleki dayanışma, sağlayamıyoruz, zümre oluşturamıyoruz maalesef."

CİKÖ'ler için temel yeterlik ölçütlerinin belirlenmemiş olmasıyla ilgili görüşler

K1- "Adalet Bakanlığının CİKÖ'lerin yeterliklerini belirlemesi yararlı olacaktır bence. Genel kültür, özel alan, eğitime-öğretme, kişisel özellik yeterlikleri gibi yeterliklere ilaveten CİK'lere özgü bazı yeterliklerin belirlenmesi ve aranması yararlı olur bence. Doğrusu bu değil mi zaten. Verimlilik ancak bu şekilde elde edilebilir, arzulanmış amaçlara ancak bu şekilde ulaşılabilir bana göre."

K2- "CİKÖ'lerin yeterlikleri belirlenmediği için her branştan, her fakülteden mezunlar CİKÖ olabiliyor. Veteriner, kamu yönetimi, ziraat, ilahiyat, vb. fakülte mezunları CİKÖ olarak atanabilmektedir. Sonra bu görevlilere diğer görevlerle birlikte okuma-yazma kurslarını da vermesi isteniyor ve bekleniyor. Böyle alanı sınıf öğretmeni olmayan bu kişilerden temel eğitim, yani okuma-yazma öğretmeni çıkarmak ve başarılı sonuçlar almak hiç de kolay olmaz bence. Bir de CİKÖ'nün okuma-yazma kursu da verecek zamanı yok ki zaten. Zamanlarının çoğu büro işleri ve yöneticilik işleriyle geçiyor çünkü."

CİKÖ'lerin oryantasyon eğitimi almamasıyla ilgili görüşler

K1- "CİK'lerde böyle bir eğitimin adı bile yok. Böyle bir eğitim yapıldığını hiç duymadım, görmedim, vermedim de. Göreve başladığımda hiçbir oryantasyon eğitimi almadım. Zamanla peyderpey kendim yapa yapa öğrendim."

K5- "Ben göreve başladığımda personelle bile tanıştırlmadım, bu öğretmenliğin nasıl bir öğretmenlik olduğunu bilmiyordum. Hala da pozisyonu ve statüsü açık seçik değildir bence bazı konularda."

K6- "Göreve başladığımda kurumu gezmek istediğimi söylediğimde bana sadece kütüphane gösterildi. Başka bir iş yapmana gerek yok denildi. Tabii o zamanlar öyleydi. Sonraları nefes alamaz olduk çalışmalardan. Ama bu sefer de çalışmaların önemli bir kısmı öze dönük değildi."

## 6. Hizmet İçi Eğitimle İlgili Sorunlar

Tablo 7. Hizmet İçi Eğitimle İlgili Görüşleri

| CİKÖ görüşleri   | f                   |
|--|---------------------|
| CİKÖ'lere ve diğer personele yönelik hizmet içi eğitimin gerekliliğini düşünme   | K1, K2, K3, K5, K6  |
| CİKÖ'lere verilen hizmet içi eğitimlerin nicel ve nitel olarak yetersiz olması   | K1, K 2, K3, K5, K6 |
| Başta yöneticiler olmak üzere eğitimle ilintili diğer personelin nitelikli, sürekli ve sistematik hizmet içi eğitimden geçirilmemesi | K1, K2, K4, K5, K6  |

CİKÖ'lerin hizmet içi eğitimle ilgili görüşleri incelendiğinde; görüşmelere katılan tüm CİKÖ'lerin hizmet içi eğitimin gerekliliğine inandığı görülmektedir

(6/6). CİKÖ'lere verilen hizmet içi eğitimlerin nicel ve nitel olarak yetersiz olması (6/6) ve başta yöneticiler olmak üzere eğitimle ilintili diğer personelin nitelikli, sürekli ve sistematik hizmet içi eğitimden geçirilmemesinin (6/6) sorun olduğu görüşündedir.

Bu konu ve sorunlarla ilgili bazı CİKÖ'lerin görüşleri şöyledir;

CİKÖ ve diğer personele yönelik hizmet içi eğitimin gerekliliğiyle ilgili görüşler

K5- *"Hizmet içi eğitim her zaman herkese lazım bence. İster öğretmen olsun ister diğerleri. Sürekli kendimizi yenilememiz lazım çünkü. Ama bir ara çok çağırılıyorduk hizmet içi eğitimlere yıllardır hiç çağırılmıyoruz. Bence sürekli, düzenli, sistemli olmalıdır hizmet içi eğitimler."*

K6- *"Hizmet içi eğitim gerekli değil demek cahilliktir bence, kendini geliştirmek istememektir. Yeniliğe karşı olmaktır. Tabii ki gereklidir. Hem de elzemdir bana göre"*

Hizmet içi eğitimlerin nicel ve nitel olarak yetersiz olmasıyla ilgili görüşler

K1- *"Lisans düzeyinde CİK'lerde yürütülen/yürütülmesi gereken eğitim ve iyileştirme ve öğretmenlerin bu alandaki durumuyla ilgili herhangi bir eğitim verilmediği için periyodik aralıklarla hizmet içi eğitimlerle verilseydi faydalı olurdu kanaatimce. Ancak hizmet içi eğitim hem çok az hem yeterince nitelikli değil hem sistematik bir şekilde verilmemektedir gözlemlerime göre."*

K2- *"Hizmet içi eğitim çok önemlidir bence. Ama verilen eğitimler içerik olarak da veren kişi açısından da her zaman yeterli olmuyor. Bu eğitimleri yine bizim meslektaşlarımız vermektedir çünkü. Aslında sorun arkadaşlarımızın vermemesi değil bence. Bu görevin cazip hale getirilmemesidir. Bu eğitimleri verecek kişilere mutlaka ekstra haklar verilmeli ki onlar da bu işi angarya olarak görmesinler ve hakkıyla yapsınlar."*

K5- *"Bence hizmet içi eğitim şart. Özellikle CİKÖ'lerin çok zorlandıkları bireysel görüşmelerde elini rahatlatmak için görüşme teknikleri veya terapi teknikleri konusunda ciddi eğitimler verilmelidir. Şu ana kadar bu konuda yeterli eğitimlerin verilmemiş olması önemli bir eksikliktir bence."*

Başta yöneticiler olmak üzere eğitimle ilintili diğer personelin nitelikli, sürekli ve sistematik hizmet içi eğitimden geçirilmemesiyle ilgili görüşler

K4- *"Ceza infaz kurumlarında CİKÖ'lerin başarılı olması için sadece kendilerinin, eğitim-öğretim servislerinde çalışan personelin değil bence tüm personelin hizmet içi eğitimlere alınması ve eğitimin bu kurumlardaki önemi ve gerekliliğiyle ilgili ikna edilmesi şarttır. Çünkü birçoğu eğitim konusuna mesafelidir. Onlara göre Ceza infaz kurumlarında eğitimcilerin boşa kürek çekmektedir."*

K5- *"Bazı personel yeterli hizmet içi eğitim alınmadığı için "ya hoca diyorlar, cezaevinde ne gerek var bu kadar faaliyete. Biraz da bizi düşün. Bunlara*

*faaliyet yapacağız derken bizi mahvediyorsunuz.” Böyle düşünen bir personel eğitime ve eğitime ne kadar katkı sağlayabilir düşünebiliyor musunuz?”*

*K6- “Bence herkese sıkı bir hizmet içi eğitim verilmesi lazım. Müdüründen gardiyana Klasik anlayış ortadan kalkmadan bilişsel çarpıklıklar ve yanlışlıklar düzeltilmeden gerçek bir eğitim ve iyileştirme gerçekleştirmek çok zor bana göre.”*

## 7. CİKÖ’lerin Diğer Bazı Konularla İlgili Sorunları

Tablo 8. CİKÖ’lerin diğer bazı konularla ilgili sorunları

| CİKÖ görüşleri   | f                      |
|--|------------------------|
| Tüm H/T'lara ulaşılamaması/hedef kitleye ulaşılmaması  | K1, K2, K3, K4, K5, K6 |
| Denetim ve raporlama mekanizmalarının yeterli olmaması | K1, K2, K3, K4, K5, K6 |
| İçsel ve dışsal iş doyumlarının olmaması               | K1, K2, K3, K4, K5, K6 |
| Tükenmişlik  | K1, K2, K3, K4, K5, K6 |
| Arzulanan hedeflere ulaşılamaması                      | K1, K2, K3, K4, K5, K6 |

CİKÖ’lerin görüşlerine göre, denetim ve raporlama mekanizmalarının yetersiz olması (6), hedef kitleye ulaşamama (6/6), içsel ve dışsal iş doyumsuzluğu (6/6), tükenmişlik sendromuna yakalanma (6/6), arzulanan hedeflere ulaşamama (6/6), eğitime tabi tutulan H/T’ların ölçme ve değerlendirmeye tabi tutulmaması (5/6), mesleki eğitimin yöre/kurumların istihdam imkân ve özellikleriyle uyumlu olmaması (4/6), eğitim ve iyileştirme programlarının CİK’lere tam olarak uygun olmaması (3/6) önemli birer sorun olarak görülmektedir.

Bu sorunlarla ilgili bazı CİKÖ görüşleri aşağıdadır;

Tüm H/T'lara ulaşılmamasıyla ilgili görüşler

*K5- “Yaptığımız bireysel görüşmelerde eğitim ve iyileştirme faaliyetlerine katılıp katılmadıklarını soruyoruz. Mesela 2 veya 3 yıldır buradasınız. Kaç kez din görevlisi ile görüştünüz diye soruyoruz. Hiç görüşemedim diyenlerin sayısı hiç de azımsanmayacak orandadır. Demek ki ortada bir sorun var. Sembolik olarak cezaevinde şöyle bir faaliyet yaptık, şöyle bir kurs açtık demek yerine ince planlama gerekiyor. Pek kaç kişiye yaptın bunları 25-30. Kurumda kaç kişi kalıyor. 300, 500, 700, 1000 kişi civarında. Tabii her faaliyet önemlidir, bir kişiye bile ulaşmak değerlidir ama amaç bu kadar basit ve dar değildir Bakanlığımızın bence. Daha çok kişiye ulaşmak ve topluma kazandırmak asıl amaç.”*

*K6- “Valla iki öğretmeniz. Dışarıdan da 3 öğretmen/usta öğretici geliyor. Ama kurumda 500-600 kişi var. Biz bunların çok az kısmına ulaşabiliyoruz. Tabi bizden, kurumdan, hükümlü/tutuklulardan, ortamdan vb. birçok şeyden kaynaklanan sebepler var burada. Bu konu çok önemli bence mesleki eğitim açısından hükümlü/tutukluların %3’üne, %beşine ulaşmak yeterli değil.*



*Derlenip toparlanmak. Daha büyük ve ayrıntılı planlamalar yapmak lazım bence. Hem de hemen.”*

Denetim ve raporlama mekanizmalarının yeterli olmamasıyla ilgili görüşler

*K1- “Denetim, hem personelin varsa eksikliğini tespit etmek ve düzeltmek hem de meslek elamanına mesleki alanda ve anlamda rehberlik ve danışmanlık yapmaktır bence. Bunları da ancak alanında uzman olan bir meslek elemanı yapabilir bana göre. Hâlbuki bizi teftiş eden kontrolörünün uzmanlık ve denetim alanı, hesap ve işyurdu, adalet müfettişinin uzmanlık ve denetim alanı ise hukuk ve ceza infaz sistemidir. Yani her ikisi de uzmanlık ve denetim alanı eğitim değildir. Yanlış anlaşılmasın ben hukukçu eğitimden anlamaz demiyorum, Sadece her alanın bir uzmanı var diyorum yani. Benim bir öğretmen olarak kontrolörleri, hâkimleri denetlemek ne kadar amaç dışı ise tersi de aynıdır bence. Bu sorunun görülmesi ve çözülmesi önemli bir kilometre taşı olacaktır eğitim ve iyileştirme faaliyetleri açısından kanımca.”*

*K2. “Müfettişlerin eğitimci olmaması doğru değil bence. Denetim elemanları eğitimci olmadığı için eğitim ve iyileştirme faaliyetlerine yeterince rehberlik yapamıyorlar bazen bence. Hâlbuki denetim sadece eksiklikleri ve aksaklıkları tespit etmek ve işlem yapmak değildir bence. Denetimde asıl olan önemli olan husus rehberlik yapmaktır kanımca.”*

*K3-“Eğitim ve iyileştirme, dolayısıyla CİKÖ’ler dâhil kurumlardaki eksiklikleri ve aksakları Ceza infaz kurumları ve Tutukevleri İzleme Kurulları raporlamaktadır. Ancak kurulduğu ilk zamanlarda büyük bir aşk ve iştiyakla çalışan bu Kurul, son yıllarda artık eğitim-öğretim servislerine uğramaz oldu. Böyle olunca problemlerini raporlayacak yetkili makamlara iletcek bir ayak aksamış oldu.”*

*K4- “10 küsur yıldır CİK öğretmeni olarak çalışıyoruz. Daha eğitimin esasıyla ilgili doğru dürüst bir denetim geçirmedim. Mesela eğitim felsefesiniz nedir? Eğitim ve iyileştirmede hangi yöntem ve teknikleri kullanıyorsunuz? Eğitim ve iyileştirme faaliyetlerinin amacına ulaştığını düşünüyor musunuz? Daha kaliteli eğitim için neler yapılmalıdır? Veya şöyle şöyle yaparsanız daha başarılı olursunuz. Şu yöntem ve teknikler CİK'lere daha uygundur vb. şeyler hiç söylenmedi. Bana sadece kaç saat ek ders ücreti alıyorsun, sınavlarda görev alıyor musun, eğitime hazır ödeneği alıyor musunuz, idarecileriz eğitime hazırlık ödeneği alıyor mu? vb. benimle ilgili olmayan mali sorular sordular.”*

*K5-“Adalet Kontrolörleri ve müfettişleri ya neredeyse hiç eğitim denetimi yapmıyorlar ya denetimin özüne inmiyorlar ya da genel bazı şeyler sorup geçiyorlar. Eğitimci olmadıkları için her halde ideal bir teftiş yaptıkları pek söylenemez. Hâlbuki eğitim ve iyileştirme faaliyetlerinin en önemli ayaklarından biri de denetim/teftiştir. Bu eksik olursa birçok şey eksik kalır. İnsan denetime muhtaç bir canlıdır çünkü.”*

K6- “CİK'lerde denetimi Adalet Müfettişleri ve kontrolörler yapıyor. CİK İzleme kurulları da eğitim ve iyileştirme diğer birçok alan hakkında rapor hazırlayıp yetkili mercilere sunuyor normalde. Ancak bunca yıldır CİKÖ' yim, daha bir kez bile izleme kurulunun gelip de CİKÖ ne iş yapar veya ne yapıyorsunuz, varsa probleminiz söyleyin, problemlerini raporlayıp gerekli yerlere sunalım dediklerini görmedim, duymadım. Mutlaka rapor hazırlıyorlardır ama bu raporları kime danışarak hazırladıklarını veya kiminle konuşarak hazırladıklarını bilmiyorum. Konuyla ilgili mercilerin varsa bu raporlara istinaden şu işi doğru yapmışsınız tebrik ederiz veya şu işi yanlış yapmışsınız düzeltin dediklerini duymadım, görmedim.”

CİKÖ'lerin içsel ve dışsal iş doyum düzeyleriyle ilgili görüşler

K5- “Yıllardır bu kurumlarda çalışıyorum. Evet, kendimizi ve ailemizi geçindirecek bir maaş alıyoruz şükürler olsun ama diğer ülkelerdeki aynı işi yapanlarla karşılaştırıldığında daha iyi olabileceğini düşünüyorum. Ayrıca birçok Bakanlar Kurulu kararıyla verilen birçok hakkı (kurs sınav sonu sınavları, 24 saat haftalık ek ders ücreti yerine 22 saat verilmesi vb.) genelgelerle kaybettik. Daha doğrusu çeşitli yorumlarla kesildi. Ders saati karşılığı olarak değil 08.00-17.00 mesai usulü çalışıyoruz, eğitim-öğretim sınıfında olmamıza karşın öğretmenlerimizden indirimli yararlanamıyoruz, toplu taşımada indirimli yararlanamıyoruz, Adalet Bakanlığında çalışmamıza rağmen hâkimevlerinden indirimli yararlanamıyoruz. Özel sektörün indirimlerinden yararlanamıyoruz. MEB'deki gibi yaz tatilimiz yok. Ayrıca cezaevinin yüzü ise çok soğuk. Cezaevi öğretmeni deyince yanından kalkıp giden bile oluyor. Bunun gibi birçok nedenden dolayı iş doyumumuz yok veya çok az.”

K6- “Çalıştığınız ve muhatap olduğunuz kişilerin çoğu hep sorunlu. Anlattığınızı anlama kapasitesi olmayan o kadar çok insan var ki. Bazen kime konuşuyorum diyorsunuz. Siz önemli bir konu anlatırken, sizi dinlediğinizi zannediyorsunuz, bir de bakıyorsunuz, hocam af çıkacak mı diye konuyla alakası olmayan bir soru. İdareciler desen zaten ayrı bir konu. Tabii hepsi bir değil. Eğitim konusunda çok ilgili ve bilgili olan var. Ama bazıları da sadece zorluk çıkartıyor. İdarecilerin çoğu eğitimci değil zaten. İKM'ler desen eğitim dolayısıyla kendisine ek iş çıktığı için sana iyi bakmıyor. Müfettiş desen eğitimci değil sana fazla bir şey katmıyor. Hâsılı kelam oldukça zor bir iş yapıyoruz. Telefonumuz olmuyor yanımızda. Çok yıpranıyoruz. Bir süre sonra farkındalığı kaybediyoruz, çalışma aşk ve şevkimiz azalıyor.”

CİKÖ'lerin tükenmişlikleriyle ilgili görüşler

K4- “Düzenli ve kesintisiz uyuyamıyorum. Sabah kalktığımda sanki yorulmuşum gibi hissediyorum kendimi. Çocuklarla aynı dili konuşamıyorum. Onlara yeterince zaman ayıramıyorum. Yeterince dinlemiyorum. Sosyal ilişkilerim çok iyi değil. Yıllar geçtikçe kabuğuma çekildiğimi hissediyorum sanki.”

K5- “Sürekli bir yorgunluk ve halsizlik hissediyorum. Yeterince faydalı olamadığımı düşünüyorum. Onca uğraş veriyoruz. Sanki hiçbir şey değişmiyor. Suç artışı devam ediyor. Kapalı ortamda çalıştığım için kendimi yenileyemiyorum. Mesai usulü çalıştığımız için Milli Eğitimdeki arkadaşlar gibi kendime ve aileme zaman ayıramıyorum. Yeterince dinlendiğimi zannetmiyorum. Çok unutkan hale geldim son zamanlarda.”

K6- “Günde 9 saati aynı kişilerle geçiriyorum, sürekli sorunları dinliyorum, hükümlülerin sayısı sürekli artmakta, bu da kendimi başarısız hissetme duygusu oluşturuyor bende. Genelde sorunlu insanlar. Dosyalarını okuduğumda içim kararıyor. Ben de insanım duygu taşıyorum. Bence 10-15 burada çalışan zorunlu olarak MEB’e geçsin. Yoksa başkasını kurtarayım derken kendimi kaybedeceğim bu gidişle.”

CİK eğitim ve iyileştirme faaliyetlerinin amacına/amaçlarına ulaşamamaya ilgili görüşler

K2- “Eskiye göre önemli mesafelerin kat edilse de bence hala genel amaçlara ulaşıldığı söylenemez. Çünkü hala hükümlü/tutukluların çok azına ulaşabiliyoruz. Kurumun şartlarından dolayı eğitim programlarını sistematik bir şekilde uygulayamıyoruz. Fiziki eksiklerimiz var, bazı personelin yanlış bakışları veya ilgisizlikleri devam ediyor. Ani yapılan sevkler, tahliyeler, sıkça mahkemelere, hastanelere gitmeler, aynı anda farklı yerlerde görevlendirmeler, kurumda yapılan aramalar, açık görüşler, telefon görüşmeleri aramalar gibi kurumların iç dinamiklerinden kaynaklanan sorunlar önemli problemlerdir. Yetersiz hizmet içi eğitimler, belirli ölçütler gözetilmeden yapılan atamalar, netleştirilmemiş statüler, bazı öğretmenlerin niteliksel ve niceliksel yetersizliği, öğretmenlere yeterince önem verilmemesi, yeterlik ölçütleri belirlenmemesi de önemli birer problemdir. Ayrıca bazı öğretmenlerin rotasyon kurtulmak vb. nedenlerle CİK’leri tercih etmesi, kuruma uygun kitap ve kılavuz kitapların bulunmaması, yeterince yardımcı ders araç gereçlerinin bulunmaması veya kullanılmaması, denetim mekanizmasının amacına uygun bir şekilde işletilmemesi, kurumlar arası koordinasyonun yeterli düzeyde olmaması vb. hususları problemler arasında saymak lazım bence. Önemli sebeplerden biri de güçlü bir eğitim yapılanmasının olmaması ve CİKÖ’lerin yeterince etkin kılınmamasıdır bana göre. Tabii problemlerinin hala devam etmesidir.”

K5- “Bence istenen amaçlara tam olarak ulaşamıyor. Çünkü Adalet Bakanlığı eğitim mevzuatının yeterli değildir. Eğitim yapılanması da yeterli değildir. Örneğin Adalet Bakanlığı bünyesinde eğitim ve iyileştirme genel müdürlüğünün bulunmaması, Adalet Bakanlığı merkez ve taşra eğitim yapılanmasında eğitimcilere yeterince yer verilmemesi, ceza infaz kurumu Cumhuriyet savcılarının eğitimci olmaması ve doğal olarak eğitime yeterince destek verememesi, personel hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimlerinin yapıldığı eğitim

*merkezi yönetimlerinin eğitimci olmaması, bazı yöneticilerin eğitime karşı ilgisiz davranması, mesafeli durması, eğitimden sorumlu ikinci müdürlerin eğitimci olmaması, hükümlü/tutukluların zamanında derse çıkarılmaması, bazı kurumlarda kursiyerlerin birden fazla kursa kaydedilmesi ve bu nedenle eğitimlere katılmaması, İKM'lere ilave iş çıkarması nedeniyle eğitimlere iyi bakmaması, temel eğitim hariç katılımın zorunlu olmadığı düşünülmesi, ödüllendirmenin amacına uygun bir şekilde yapılmaması, kitlenin çok kalabalık olması, düzenli bir şekilde plan ve program yapılmaması, ilk göreve başladığında oryantasyon eğitimlerinin verilmemesi, öğretmen sayısının yetersiz olması, kurum kütüphanelerinin nitel ve nicel açıdan yetersiz olması, izleme kurullarının pedagojik olarak yeterince işlevsel davranmaması, denetimlerin yetersiz olması, denetim elemanlarının eğitimci olmaması vb. çözüm bekleyen birçok sorunumuz vardır. CİKÖ'lerin birçok probleminin bulunması bana göre bunların arasında en önemli yeri işgal eder."*

#### **4. Tartışma, Sonuç ve Öneriler**

Bu araştırmada CİKÖ'lerin yaşadıkları sorunlar yine onların görüşleriyle ortaya çıkarılmıştır. Bunlar, *AB'nin merkez ve taşra eğitim teşkilatlanması*, CİK'lerin fiziksel eğitim ortamları, bireysel görüşmeler, çalışma ortam ve şartları, mesleki yeterlik, hizmet içi eğitim, hedef kitleye ulaşma, denetim ve raporlama, iş doyumunu, tükenmişlik ve arzulanamayan amaçlara ulaşma ile ilgili ana kategorilerdeki sorunlardır. Ayrıca söz konusu her kategori birçok alt kategoriye ayrılmaktadır. Buradan hareketle CİKÖ'lerin değişik konulardan kaynaklı birbirinden oldukça farklı birçok sorunla karşı karşıya olduğu ortaya çıkmaktadır. Görüşmeye katılan CİKÖ'lerin tamamı, bu sorunların farkında olup, çözüm üretme konusunda derinlemesine bilgi sahibidir.

AB'nin merkez ve taşra teşkilatlanma şekli hakkındaki bulgulara göre; AB merkez ve taşra eğitim teşkilatlanması, sahip olduğu öğrenci kitlesinin eğitim ve iyileştirme sorunlarını tam olarak çözecek nitelikte değildir. Sözel gelişimi bir "eğitim ve iyileştirme genel müdürlüğü" bulunmamaktadır. Mevcut eğitim daire başkanlığı, CİKPEM ve CİK'lerde eğitimciler yerine hukukçular etkindir.<sup>40</sup> Ayrıca CİK yöneticileri ve eğitimden sorumlu 2. müdürler de genelde eğitimci değildir. MEB'de olduğu gibi taşrada eğitimcilerden kurulu bir denetim mekanizması bulunmamaktadır. Taşrada bu iş, Cumhuriyet başsavcılıklarına ve onların görevlendirdikleri Cumhuriyet savcılarına bırakılmıştır. CİKÖ'lere göre bu panorama, eğitim ve iyileştirme amaç ve politikalarının doğru şekillenmesine, plan ve programların amaca uygun bir şekilde yürütülmesine,

<sup>40</sup> Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü (CTEGM), "Teşkilat Şeması" (Erişim 27 Ekim 2021); Adalet Bakanlığı Personel Eğitim Merkezleri ve Eğitim Kurulunun Kuruluş ve Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (PEMEKKGÇUEHY), *Resmî Gazete* 29534 (16 Kasım 2015), 4/g-ğ; 9/1.

CİKÖ'lerin ve H/T'ların beklentilerini karşılayacak şekilde faaliyetler gerçekleştirilmesine ve bunların denetlenerek daha etkin hale getirilmesine ket vurmaktadır. Zira ölçüsü iyi ayarlanmak şartıyla çağımız uzmanlaşma ve işi uzmanına bırakma çağıdır.<sup>41</sup> Bu durum çağın hızla yaygınlaşan ayırıcı özelliğidir.<sup>42</sup> Nitekim 3 No'lu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi AB'de üst kadrolara alanında uzman kadroların atanmasının yolunu açmıştır.<sup>43</sup> Daha önce sorun, hukuki düzenlemenin bulunmamasıydı. Şimdiki sorun ise uygulamanın çok yavaş ilerlemesidir. Nitekim Kararnamenin çıkışından bu yana yaklaşık 3 yıl gibi önemli sayılabilecek bir süre geçmesine rağmen AB'de eğitimle ilgili önemli mevki ve makamlara eğitimcilerin atanması konusunda herhangi bir gelişme olmamıştır.

Görüşmelere katılan CİKÖ'lere göre norm kadro uygulamasının bulunmaması da önemli bir sorundur. Birçok boyutu olmakla birlikte burada üzerinde durulan husus sayısal boyuttur. Bir CİKÖ'nün gerekli olduğu yere üç, üç CİKÖ'nün gerekli olduğu yere bir kişi atanabilmektedir. Söz gelişi, 1981 H/T bulunan Bursa E Tipi Kapalı ve Açık CİK'de 3 CİKÖ görev yaparken<sup>44</sup> 792 H/T bulunan Eskişehir H Tipi Kapalı CİK'de de 3 CİKÖ görev yapmaktadır.<sup>45</sup> Bu durum bir taraftan personel ve kaynak israfına, diğer taraftan hizmetin aksamasına yol açmaktadır. Bu da CİS'in temel amacı olan sosyalleştirme<sup>46</sup> çalışmalarına zarar vermektedir. Nitekim Acar, kamu veya özel tüm sektörlerde verimliliği etkileyen en önemli hususlardan birinin norm kadro uygulaması olduğunu belirtmektedir.<sup>47</sup> Elde ettiğimiz bulgulara göre bir başka sorun ise CİKÖ'lerin görev alanlarının net olması, rol karmaşası ve rol belirsizliğinin yaşanmasıdır. Nitekim yapılan bir meta analiz çalışmasında CİK

---

<sup>41</sup> Ömer Özyılmaz, *Türk Millî Eğitim Sisteminin Sorunları ve Çözüm Arayışları* (Ankara: Pegem&Akademi, 2013), 36-37.

<sup>42</sup> Fahri Kayadibi, "Eğitim Kalitesine Etki Eden Faktörler ve Kaliteli Eğitimin Üretime Katkısı", *İÜİFD* 3 (2001), 77.

<sup>43</sup> Üst Kademe Kamu Yöneticileri ile Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Atama Usullerine Dair Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi (ÜKKYKKKAUDCK), *Resmî Gazete* 2018/30474 (10 Temmuz 2018), Kararname No.3.

<sup>44</sup> Bursa E Tipi Kapalı Ceza İnfaz Kurumu (BECİK), "Eğitim Servisi", (Erişim 25 Ekim 2021).

<sup>45</sup> Eskişehir H Tipi Ceza infaz kurumu (ECİK), "Kurumumuz Hakkında" (Erişim 25 Ekim 2021).

<sup>46</sup> CGTİHK, md. 3/1; Timur Demirbaş, "Cezaevlerinde Yeniden Sosyalleştirme (Tretman) Sorunları", *İnfaz Hukukunun Sorunları Sempozyumu*, ed. Alman Kültür Merkezi ve Başkent Üniversitesi (Ankara: Alman Kültür Merkezi ve Başkent Üniversitesi Yayınları, 2000), 1/393.

<sup>47</sup> Hüseyin Acar, "Millî Eğitim Bakanlığı'na Bağlı Eğitim Kurumlarında Yönetici ve Öğretmenler Bakımından Norm Kadro Uygulaması ve Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Mezunlarının İstihdam Sorunları", *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences (JFES)*, 33/1 (2000), 53-66.

personelinin iş stresini etkileyen faktörler arasında, “rol karmaşası” ve “rol belirsizliği” hususlarının varlığı tespit edilmiştir.<sup>48</sup>

CİK’lerin fiziksel ortamlardan kaynaklanan sorunlarla ilgili CİKÖ görüşleri

CİKÖ’lerle yapılan görüşmelere göre bazı CİKÖ’ler kendilerinin ait olan kişisel odalarının bulunmadığı, bulunsa bile oylumsal olarak yetersiz olduğu, odalarını kurs öğretmenleriyle veya din görevlileriyle paylaşmak zorunda kaldıkları, bazısının ise odalarının idari bölümde değil, koşulların yanında bulunduğu, bundan dolayı kendilerini tecrit edilmiş hissettikleri tespit edilmiştir. Ayrıca odaların teknik donanım açısından da yeterli olmadığı, söz gelişi bağımsız internet bağlantılarının bulunmadığını, UYAP internet sisteminin ise bazı işlemler için yetersiz kaldığı belirlenmiştir. Durumun CİKÖ’lerin çalışma, moral, motivasyon ve konsantrasyonlarını olumsuz etkilediği görülmüştür. Turgut (1986) göre odanın bulunmaması sadece moral ve motivasyona değil aidiyet duygusuna zarar vermektedir.<sup>49</sup> Zira eğitim ve iyileştirme faaliyetlerinin verimli olmasının şartlarından biri de fiziki ortamlardır.<sup>50</sup> Fiziki eğitim ortamlarının yetersizliğiyle ilgili CİK’lerin genel fiziki duruma bakmak yeterli olacaktır.<sup>51</sup> Sözcüleri, Türkiye’de 06.04.2021 tarihi itibarıyla, eğitime dayalı iyileştirme yaklaşımının uygulandığı<sup>52</sup>, 261’i kapalı, 80’i bağımsız açık, 9’u kadın kapalı, 7’si kadın açık, 7’si çocuk kapalı CİK, 4’ü çocuk eğitimevi olmak üzere toplam 371 CİK bulunmaktadır. Bunların toplam kapasitesi 250.576’dır.<sup>53</sup> CİK’lerde H/T sayısı ise Nisan 2019 yılı itibarıyla 278.665<sup>54</sup>, Aralık 2019 yılı itibarıyla 291.546<sup>55</sup>, Nisan 2021 yılı itibarıyla 283.516, Eylül 2021 yılı itibarıyla 292,074 olmuştur.<sup>56</sup> Bu veriler, CİK kapasiteleri ile mevcutları arasında uyumsuzluk bulunduğunu göstermektedir. Bu genel uyumsuzluk, fiziki eğitim ortamlarına da yansımaktadır. Genel olarak CİK’ler veya öğrenme ortamlarıyla ilgili yapılmış birçok çalışma bulgularımızla eşleşmektedir.<sup>57</sup> Tarihsel süreçte de

<sup>48</sup> Craig Dowden-Claude Tellier, “Predicting Work-Related Stress in Correctional Officers: A Meta-Analysis”, *Journal of Criminal Justice*, 32/1, (2003), 31.

<sup>49</sup> Turgut, *Cezaevi İdaresi*, s.353; Berkay Mandıracı, *Türkiye’de Ceza İnfaz Politikaları ve Kurumlarına İlişkin Yapısal Sorunlar ve Çözüm Önerileri* (TESEV,2015), 9.

<sup>50</sup> Cuma Çivi-Savaş Büyükkaragöz, *Genel Öğretim Metotları* (İstanbul: Atlas Kitabevi, 1994), 40.

<sup>51</sup> Adalet Bakanlığı (AB), *2016 Faaliyet Raporu* (Ankara: Adalet Bakanlığı, 2017), 43; Mandıracı, *Türkiye’de Ceza İnfaz Politikaları ve Kurumlarına İlişkin Yapısal Sorunlar ve Çözüm Önerileri*, 1-2.

<sup>52</sup> CGTİHK, md. 8/1, 9/1, 10/1, 11/1, 12/1.

<sup>53</sup> Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü (CTEGM), “Genel Bilgi” (Erişim 25 Ekim 2021).

<sup>54</sup> CTEGM, “Genel Bilgi”.

<sup>55</sup> Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), *Ceza İnfaz Kurumu İstatistikleri* (2 Kasım 2020).

<sup>56</sup> Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü (CTEGM), “Cinsiyete ve İnfaz Durumuna Göre CİK Mevcutları” (Erişim 27 Ekim 2021).

<sup>57</sup> İbrahim Aşlamacı-Âdem Yılmaz, “Cezaevlerinde Yürütülen Din Hizmetleri ve MDR’nin Niteliği: Cezaevi Vaizlerinin Görüşlerine Dayalı Nitel Bir Araştırma”, *Cezaevi Hizmetlerinde Manevi Danışmanlık ve Rehberlik*, ed. Mahmut Zengin vd. (İstanbul: DEM Yayınları, 2019),

aynı sorun yaşandığından, CİK'lerin iyileştirilmesine hep fiziksel ortamdan kaynaklanan sorunların çözülmeye çalışılmasıyla başlanmıştır.<sup>58</sup>

Bireysel görüşmelerden kaynaklanan sorunlarla ilgili CİKÖ görüşleri

CİKÖ'lerle yapılan görüşmelerden elde edilen verilere göre CİKÖ'lerin sorun yaşadığı ana kategorilerden biri bireysel görüşmelerdir. Bu görüşmelerin bir kısmı teselli/tedavi amaçlı görüşmelerdir.<sup>59</sup> Bir kısmı ise hükümlülerin iyi halliliğine, dolayısıyla açık CİK'lere ayrılma, denetimli serbestlik sistemine tabi tutulma ve şartla salıverilmeye karar verme amaçlı özgürlükleriyle ilgili yapılan önemli görüşmelerdir.<sup>60</sup> CİKÖ'ler yapılan görüşmede sorun olarak görülen beş alt tema tespit edilmiştir. Görüşme odalarının bulunmaması veya uygun olmaması, adı bireysel görüşme olsa da görüşme esnasında yanlarında üçüncü kişilerin bulunması, görüşme teknik ve yaklaşımlarının tam olarak bilinmemesi ve CİKÖ'lerin kendilerini bireysel görüşme konusunda yetersiz görmesi. Öncü, sağlıklı bir bireysel görüşme için bu hususların önemli olduğunu belirtmektedir.<sup>61</sup> Turgut da bireysel görüşmeler için ayrı bir odanın bulunması ve birbir görüşme yapılması ve üçüncü kişilerin bulunmaması gerektiğini belirtmektedir.<sup>62</sup> Bu durum, CİKÖ'lerin güven duygusu, motivasyon ve konsantrasyonlarına zarar vermektedir. Nitekim Baltaş, insanın kendisine yeterince değer verilmemesinin motivasyon ve konsantrasyona zarar verdiğini belirtmektedir.<sup>63</sup> Yine bulgularımıza göre CİKÖ'ler üçüncü kişilerin bulunduğu ortamda yapılan bireysel görüşmelerden olumsuz olarak etkilenmektedir. Altıntaş ve Çınar CİK din görevlileri üzerine yaptıkları araştırmalarda benzer sonuçlara varmışlardır.<sup>64</sup> Ağlıkaya Şahin ise, bireysel görüşmelerin yapıldığı ortamda üçüncü kişilerin (İKM, diğer H/T'lar vb.) konuşmalara kulak misafiri

---

1/29-30,35; Harun Işık, "Ceza İnfaz Kurumlarında Din Hizmetleri", *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi* 3/12 (2010), 255, 262; Cuma Karan, "Cezaevlerindeki Din Hizmetleri ve Mahkûmlarla İletişim Dili (Nevşehir E Tipi Kapalı Cezaevi Örneği)", *Diyanet İlmî Dergi*, 49/1 (2013), 113, 117, 122; Muhammet Esat Altıntaş, "Ceza İnfaz Kurumlarında Gerçekleştirilen Manevî Rehberlik ve Din Hizmetleri Üzerine Nitel Bir Araştırma (Kayseri örneği)", *Diyanet İlmî Dergi* 55/1 (2019), 111-112, 116.

<sup>58</sup> Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü (CTEGM), "CİK'lerin Tarihçesi" (Erişim 26 Ekim 2021).

<sup>59</sup> Turgut, *Cezaevi İdaresi*, 352.

<sup>60</sup> CGTİHK, 8/1, 9/1, 89/6; CİKYGCTİHY, md. 22/1; GSMHDDY, md. 13/1, 16/5, 26/1.

<sup>61</sup> Hüseyin Öncü, "Psikolojik Danışma Müdahalesi Olarak Bireysel Psikolojik Danışma", *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi* 16/1 (2015), 398-399.

<sup>62</sup> Turgut, *Cezaevi İdaresi*, 352.

<sup>63</sup> Acar Baltaş, "Yöneticinin Görevi Güven Oluşturmak", *acarbaltaş.com* (Erişim 25 Ekim 2021).

<sup>64</sup> Altıntaş, "Ceza İnfaz Kurumlarında Gerçekleştirilen Manevî Rehberlik ve Din Hizmetleri", 112; Fatih Çınar, "Ceza İnfaz Kurumlarındaki Din Eğitimi Hizmetlerinde Cezaevi Vaizlerinin Karşılaştıkları Sorunlar", *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi* 9/43 (2016), 2406, 2414.

olmasının görüşmenin verimliliğini ve niteliğini olumsuz etkileyebileceğini belirtmektedir.<sup>65</sup>

CİKÖ'lerin çalışma ortamı ve şartlarından kaynaklanan sorunlarla ilgili görüşler Bulgulara göre CİKÖ'lerin sorun olarak gördüğü ana kategorilerden biri çalışma ortam ve şartlarıdır. Bulgularımıza göre söz konusu ana tema altında yedi alt tema tespit edilmiştir. Bunlardan ilki CİKÖ kadrolarının MEB yerine AB'de olmasıdır. Bu durum hem CİKÖ'lerin özgürce çalışmasını önlemekte hem de mesleki dayanışma ortamı bulunmadığı için körelmelere yol açmaktadır. Çınar (2016) tarafından 17 din görevlisiyle yapılan bir çalışmaya göre din görevlilerinin genelinin özgürce hareket etme gereğiyle kadrolarının AB yerine DİB' de kalması gerektiği belirtmiştir.<sup>66</sup> Bulgularımıza göre özlük hakları konusunda ise ilerleme bir yana önemli gerilemeler yaşanmıştır. Burada özlük haklarından kasıt, daha çok ücretlerdir. Çoğaltay tarafından yapılan araştırmada, CİKÖ'lerin 'ücret' alt boyutunda en düşük iş doyumuna sahip oldukları tespit edilmiştir.<sup>67</sup> Bu da bulgularımızla paralellik arz etmektedir. Ayrıca bulgularımıza göre CİKÖ'ler genel olarak idareler ve personelce iyi bakılmadığı durumlar olabilmektedir. Hâlbuki çalışma ortamında idarecilerle ve çalışma arkadaşlarıyla iyi geçinmek iş doyumunu açısından oldukça önemlidir.<sup>68</sup> CİKÖ'leri olumsuz etkileyen hususlardan biri de mahkeme ve hastanelere gitmeler, revire çıkmalar, açık ve kapalı görüşler, telefon, mahrem aile görüşmeleri vb. CİK'lerin olumsuz iç dinamikleridir. Bunlar eğitimin yarım kalmasına, kesintiye uğramasına, beklenen randımanın alınmamasına yol açan önemli nedenlerdir. Zira amaçlara ulaşmanın en önemli ölçütlerinden biri de derslerin devam etmesidir.<sup>69</sup> Ulaşılan bulgulardan bir diğeri CİKÖ'lerin iş yükünün nitel açıdan ağır, nicel açıdan çok fazla olması ve CİKÖ sayılarının çok az olmasıdır. Zira hâlihazırda Türkiye'de 367 CİK'de<sup>70</sup> toplam 292.074 H/T bulunmaktadır.<sup>71</sup> Bunların eğitimi için görev yapan CİKÖ sayısı sadece 637'dir.<sup>72</sup> Buna göre her CİKÖ'ye yaklaşık 450 H/T düşmektedir. Bir CİKÖ'nün,

<sup>65</sup> Zuhal Ağılıkaya Şahin, *Federal Almanya Cumhuriyet'inde Dini Danışmanlık: Teori-Eğitim-Uygulama*. (İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2014), 381.

<sup>66</sup> Çınar, "Ceza İnfaz Kurumlarındaki Din Hizmetlerinde Cezaevi Vaizlerinin Karşılaştıkları Sorunlar", 2401-2417.

<sup>67</sup> Nazım Çoğaltay, "Türkiye Genelinde Ceza İnfaz Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumlarının İncelenmesi", *Milli Eğitim Dergisi* 41/196, (2012), 196.

<sup>68</sup> Çoğaltay, "Türkiye Genelinde Ceza İnfaz Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumlarının İncelenmesi", 197.

<sup>69</sup> Turgut, *Cezaevi İdaresi*, 364; Gülay Körükmez, "Eğitimde Devamlılık", *Kocaeli Öncü* (Erişim 25 Ekim 2021).

<sup>70</sup> CTEGM, "Genel Bilgi".

<sup>71</sup> CTEGM, "Cinsiyete ve İnfaz Durumuna Göre CİK Mevcutları".

<sup>72</sup> CTEGM, "Personel Durumu".



aynı anda bu kadar çok kişiye iyileştirici programlar uygulaması oldukça zordur. Buna bir de CİK personelinin motivasyon düşüklüğü ve eğitim eksikliği ilave edilirse, mevcut durumda CİKÖ'lerin CİK'lerde H/T'lar üzerindeki iyileştirici etkisi sınırlı kalmaktadır

Mesleki yeterlikten kaynaklanan sorunlarla ilgili CİKÖ görüşler

CİKÖ'lerle yapılan görüşmelerde elde edilen bulgulardan biri mesleki yeterlik konusunda yaşanan sorunlardır. Bunlar CİKÖ'ler için temel yeterlik ölçütlerinin belirlenmemiş olmasıdır. Elde ettiğimiz sonuçlara göre AB tarafından ekstra hiçbir nitelik belirlenmeden atama yapılması önemli bir eksikliklerdir. Nitekim Coyle öğretmen sıfatını taşıyan herkesin CİK'lerde görev yapabileceğine dair varsayımın doğru olmadığını belirtmektedir.<sup>73</sup> Bulgularımız arasında CİKÖ'lerin H/T psikolojisi konusunda yeterli bilgiye sahip olmaması da bulunmaktadır. Zira CİKÖ'ler lisans döneminde CİK'lerdeki öğretmenlik ve H/T'ların psikolojisiyle ilgili herhangi bir eğitim almamaktadır. Ancak göreve başladıktan sonra görev sırasında yaşayarak öğrenmeye çalışmaktadır. Ayrıca hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimlerde de bu tür konulara neredeyse hiç yer verilmemektedir. Hâlbuki başarılı olmanın önemli ölçütlerinden biri de hedef kitleyi tanımaktır.<sup>74</sup> Bulgularımıza göre CİK'lerde görev yapan personelin önemli bir sorunu da kişisel ve mesleki gelişim gösterememe hususlarıyla ilgilidir. Aslında öğretmen yeterlikleri MEB tarafından belirlenmiştir. Ancak bunlar daha çok MEB'de görev yapan öğretmenler için geçerlidir. CİK'lerde görev yapan CİKÖ'lerin kendi mesleki yeterliklerinin yanında ekstra yeterliklere sahip olması beklenir/gerekir. Nitekim Aşıkoğlu CİK'lerde çalışan din görevlileri yeterlikleri üzerine yaptığı bir araştırmada bu hususa dikkat çekmiştir.<sup>75</sup> Ayrıca yeterliklerin gelişmelere bağlı olarak güncellenmesi de gerekmektedir.

Yeterlikle ilgili sorunlardan biri de kişisel ve mesleki gelişimdir. Kişisel ve mesleki gelişim, mesleğini severek yapma, paydaşlardan gelen görüş ve önerilerden yararlanarak öz değerlendirme yapma, kişisel ve mesleki yönden kendisini geliştirmeye yönelik etkinliklerde bulunma gibi konularla ilgilidir. Görüşmelere katılan CİKÖ'lerin genelinin mesleklerini yeterince sevmedikleri, maddiyat, unvan değişikliği, MEB'de atanamama ve işsizlik, akademik kariyer yapma, rotasyon kurtulma vb. nedenlerle CİK'leri tercih ettikleri bulgusuna

<sup>73</sup> Andrew Coyle, *Cezaevi Yönetimine İnsan Haklarını Göz Önüne Alan Bir Yaklaşım: Cezaevi Görevlileri El Kitabı*, çev. İnternational Centre For Prision Studies (Londra: Londra: İnternational Centre For Prision Studies/Uluslararası Cezaevi Araştırmaları Merkezi, 2002), 22.

<sup>74</sup> Ahmet Koç, *Din Eğitiminde Etkili İletişim* (İstanbul: Rağbet Yayınları, 2016), s. 86; Nurettin Fidan-Münire Erden, *Eğitime Giriş* (Ankara: Hacattepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları, 1994), 76.

<sup>75</sup> Nevzat Aşıkoğlu, "Vaizlerde Aranacak Temel Yeterlikler Üzerine", *Cumhuriyet Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* 8/2 (2004), 19.

ulaşmıştır. Buna göre söz konusu nedenler ortadan kalktığına CİK'lerden ayrılmaktadır. Nitekim AB tarafından periyodik aralıklarla yapılan atamalara rağmen<sup>76</sup>, 2015 yılında 750 olan CİKÖ sayısı<sup>77</sup>, 27.10.2021 tarihi itibarıyla 637'ye düşmüştür.<sup>78</sup> Çoğaltay da yaptığı çalışmada CİKÖ'lerin mesleklerini sevme durumlarını orta olarak saptamıştır.<sup>79</sup> Coyle bu durumun diğer bazı ülke CİK'lerinde de yaşandığını belirtmektedir.<sup>80</sup> Ayrıca bulgulara göre CİK'lerde bir veya birkaç CİKÖ bulunduğu ve bunların genelde farklı branşlara sahip olduğu için yeterince mesleki dayanışma içine giremediği ve öz değerlendirme yapmadığı görülmektedir. Halihazırda AB CİK'lere öğretmen atanması yaparken branş ayırımı gözetmemektedir. Hatta bazen Millî Eğitim Bakanlığında (MEB) atanma ihtimali neredeyse bulunmayan bazı branşlar bile atanmaktadır. MEB tarafından, MEB'e bağlı eğitim kurumlarına öğretmen olarak atanacakların atamalarına esas olan alanlar ile mezun oldukları yüksek öğretim programları ve aylık karşılığı okutacakları derslere ilişkin ilân tarihindeki çizelgede sayılan yüksek öğretim programından mezun olanlardan eğitim fakültesi mezunları dışındaki bölümler için sınıf öğretmenliği sertifikası veya pedagojik formasyon belgesi bulunan veya alanı ile ilgili ortaöğretim tezsiz yüksek lisans programını bitiren herkes CİKÖ olarak atanabilmektedir.<sup>81</sup> Hâlbuki 80'li yıllarda CİKÖ'ler sınıf öğretmenleri arasından seçilmiştir.<sup>82</sup> Yine CİK'ler kapalı ortamlar olduğu ve buralarda mesai usulü çalışma bulunduğu<sup>83</sup> için kişisel ve mesleki yönden kendisini geliştirmeye yönelik etkinliklerde bulunma fırsatı da bulunmamaktadır. Kişisel ve mesleki gelişim sağlamak bir yana CİK ortamının zamanla çalışanları dar görüşlü yapma ve esneklikleri kaybettirme riski bile bulunmaktadır.<sup>84</sup>

Hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimlerden kaynaklanan sorunlarla ilgili görüşler Görüşmelerden elde edilen bulgulara göre CİKÖ'ler, yeterince hizmet öncesi eğitimi almamışlardır. Alınan hizmet içi eğitimlerin ise kurumların türüne göre kategorize edilmediği, uygun ve zengin bir şekilde içeriklendirilmediği, nicel ve

<sup>76</sup> Ceza ve Tevkifleri Genel Müdürlüğü (CTEGM), "Duyurular-Duyuru Arşivi", (Erişim 27 Ekim 2021).

<sup>77</sup> Ceza ve Tevkifleri Genel Müdürlüğü (CTEGM), *2015 Faaliyet Raporu* (Ankara: Adalet Bakanlığı Yayınları, 2016), s.22.

<sup>78</sup> CTEGM, "Personel Durumu".

<sup>79</sup> Çoğaltay, "Ceza infaz Kurumu Öğretmenlerinin İş Doyumları", 286.

<sup>80</sup> Coyle, *Cezaevi Yönetimine İnsan Haklarını Göz Önüne Alan Bir Yaklaşım*, 28.

<sup>81</sup> Memur Sınava, Atama ve Nakil Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik (MSANYDYDY), *Resmî Gazete* 25164 (10 Temmuz 2003), Yönetmelik No. 25164. Ceza ve Tevkifleri Genel Müdürlüğü (CTEGM), "202 Pozisyon için Personel Alımı İlanı" (Erişim 24 Ekim 2021).

<sup>82</sup> Turgut, *Cezaevi İdaresi*, 71.

<sup>83</sup> ABDESİBKKK, md. 6/1-2, 9/2, 11, 12/1, 2.

<sup>84</sup> Coyle, *Cezaevi Yönetimine İnsan Haklarını Göz Önüne Alan Bir Yaklaşım*, 14.

nitel olarak yeterli olmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca hizmet içi eğitimlerin sistematik olarak yapılmadığı, hizmet içi eğitimlerde çalışma esnasında eksikliği hissedilen bireysel görüşme teknikleri gibi konulara yer verilmediği ve bu eğitimleri veren kişilerin de yeterli olmadığı belirlenmiştir. Mandıracı hazırladığı bir raporda personele verilen eğitimlerin yetersiz olduğunu tespit etmiştir.<sup>85</sup> Yine eğitimle doğrudan veya dolaylı olarak ilintili olan diğer tüm personele hizmet içi eğitim verilmemektedir. Bunun da önemli bir eksiklik olduğu sonucuna varılmıştır. Nitekim Çoğaltay (2010) yaptığı çalışmada böyle bir saptamada bulunmakta ve bu eksikliğin giderilmesi gerektiğini belirtmektedir.<sup>86</sup> Coyle bu eksikliğin giderilmesi için verilecek hizmet içi eğitimlere “ilave eğitim” demektedir.<sup>87</sup>

#### CİKÖ'lerin Diğer Bazı Konularla İlgili Sorunları

CİKÖ'lerle yapılan görüşmelerde sorun olarak başka konular da belirlenmiştir. Bunlar tüm hedef kitleye ulaşma, denetim ve raporlama mekanizmalarının yeterliği, iş doyumu, tükenmişlik ve arzulanan hedeflere ulaşma konularıdır. CİKÖ'lerle yapılan görüşmelere göre hedef kitleye ulaşamadığı, denetim ve raporlama mekanizması yetersiz kaldığı, iş doyumunun yetersiz olduğu ve arzulanan amaçlara ulaşamadığı tespit edilmiştir.

Bulgularımıza göre CİKÖ'lerin ayrıntılı plan yapmaması, H/T'ların ilgili olmaması ve CİK ortamından kaynaklı sorunlar nedeniyle hedef kitleye ulaşamamaktadır. Altunkaya ise CİK'lerdeki değerler eğitimi ile ilgili yaptığı çalışmada, CİK'lerin kalabalık olması ve H/T'lara sıra gelmemesi nedeniyle hedef kitleye ulaşamadığını belirtmektedir.<sup>88</sup> Sonuçta her iki çalışmada da hedef kitleye ulaşamadığı konusunda bir eşleşme olduğu görülmektedir. Yine bizim bulgularımıza göre denetimler yeterli değildir. Zira eğitimin denetimi Adalet müfettişlerince<sup>89</sup> ve kontrolörlerce<sup>90</sup> yapılmaktadır. Her iki meslek grubu da eğitimci değildir. Hal böyle olunca denetimler, eksiklikler ve ek ders ücretleri gibi maddi konular üzerinden yürütülmekte, genelde kâğıt üzerinde gerçekleştirilmekte, rehberlik etme, güdüleme, uygun şartları oluşturma gibi boyutlar ise göz ardı edilmektedir. Kısacası denetimler amaca hizmet etmemektedir. Bu konuda yapılan bir çalışma bulgularımızı destekler

<sup>85</sup> Mandıracı, *Türkiye'de Ceza İnfaz Politikaları Raporu*, 19, 20.

<sup>86</sup> Çoğaltay, “Ceza infaz Kurumu Öğretmenlerinin İş Doyumları”, 278.

<sup>87</sup> Coyle, *Cezaevi Yönetimine İnsan Haklarını Göz Önüne Alan Bir Yaklaşım*, 27.

<sup>88</sup> Hatice Altunkaya, “Ceza İnfaz Kurumlarında Değerler Eğitiminin Öğretmen ve Hükümlü-Tutuklu Görüşleri Doğrultusunda Değerlendirilmesi”, *Eğitimde Gelecek Arayışları: Dünden Bugüne Türkiye'de Beceri, Ahlak ve Değerler Eğitimi Uluslararası Sempozyumu Bildirileri*, ed. Arzu Güvenç Saygın-Murat Saygın (Bartın: Atatürk Araştırma Merkezi Yayınları, 2016), 1/767.

<sup>89</sup> ABTKB, md. 43/1-h; Turgut, *Cezaevi İdaresi*, 387.

<sup>90</sup> Adalet Bakanlığı Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Kontrolörleri Yönetmeliği (ABCİKTKY), *Resmî Gazete* 23157 (1 Kasım 1997), md. 8/1; Turgut, *Cezaevi İdaresi*, 387. 1/ 767-791.

niteliktedir.<sup>91</sup> Ayrıca Altınok, Tezel ve S. Güngör tarafından MEB bağlı okullarda öğretmen görüşlerine dayalı olarak yapılan bir çalışmada denetimlerin yetersiz kaldığı konusunda benzer bulgular elde edilmiştir.<sup>92</sup> Yine bulgularımıza göre raporlama yetkisi olan Ceza İnfaz kurumları ve Tutukevleri İzleme Kurulları ise diğer konularda olduğu gibi eğitim ilgili görevlerini sistematik bir şekilde yerine getirmemektedir. Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri İzleme Kurulları üzerine yapılan bir çalışmada aynı sonuca ulaşılmıştır.<sup>93</sup> Bulgularımıza göre ortaya çıkan bir başka sonuç ise CİKÖ iş doyumlarının yeterli olmadığıdır. Nitekim bu konuda Çoğaltay (2012) ve Bulut (2019) tarafından yapılan araştırmalarda CİK personelinin iş doymu düzeyini orta düzey olarak tespit edilmiştir.<sup>94</sup> Elde ettiğimiz bir başka bulgu ise CİKÖ'lerde görülen yoğun tükenmişlik belirtileridir. Bu belirtilerin nedenleri, günde 9 saati aynı ortamda geçirme, çoğu zaman öğle arası bile dışarı çıkamama ve dinlenememe, sürekli sorunlu insanlarla konuşma veya diğer uzman personelle birlikte sorunlu insanları konuşma, bazen ağır vakalar hakkında dakikalarca hatta saatlerce tartışmalı toplantılara katılma şeklinde açıklanmıştır. Bu nedenler arasında H/T'lar için hayati önem taşıyan açık CİK'e ayrılma, şartla tahliye veya denetime tabi tutulma gibi hayati konularda zorlu kararlar verme, bunun için mesai saatleri içinde ve dışında hazırlık yapma ve bireysel görüşme yapma hususları da bulunmaktadır. Ayrıca bunca çalışma yaparken ve karar verirken aleyhte karar verilen kişilerden kaynaklı güvenlik endişesi de taşınmaktadır. Bu nedenlerden dolayı CİKÖ'ler uyku sorunu yaşadıklarını, sabahları yorgun kalktıklarını, dinlemediklerini, sosyal ilişkilerinde zayıflama ve kabuğuna çekilme meydana geldiğini, yeterince faydalı olamama duygusu içinde bulduklarını, katma değerlerinin bulunmadıklarına inanmaya başladıklarını, ailelerine yeterince zaman ayıramadıkları için vicdan azabı çektiklerini ve her şeyi boş verme duygusuna kapıldıklarını belirtmişlerdir. Ortaya konan bu sorunlar dikkate alındığında CİKÖ'lerin tükenmişlik konusunda önemli belirtiler gösterdikleri sonucuna varılmıştır. Bu riskli durum, CİKÖ'leri strese sokmakta, stres de bir süre onları tükenmişlik riskiyle karşı karşıya getirmektedir. Nitekim Torun (2015) da iş ortamında haddinden fazla zaman geçirilmesinin, muhatap

<sup>91</sup> Aycan Çiçek Sağlam-Murat Aydoğmuş, "Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkelerin Eğitim Sistemlerinin Denetim Yapıları Karşılaştırıldığında Türkiye Eğitim Sisteminin Denetimi Ne Durumdadır?". *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 9/1 (2016), 32, 34.

<sup>92</sup> Vicdan Altınok vd. "Okullarda Denetimin Gerekliliği Üzerine Öğretmen Görüşleri. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi* 40/1 (2020), 241.

<sup>93</sup> Seda Baykut Şantay, *İnsan Haklarının Korunması Açısından Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri İzleme Kurulları* (Edirne: Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2019), 236-237.

<sup>94</sup> Çoğaltay, "Ceza İnfaz Kurumu Öğretmenlerinin İş Doyumları", 279; Abdullah Bulut, *Bolu T Tipi Ceza İnfaz Kurumu Çalışanlarının İş Doyumu ve Tükenmişliği Arasındaki İlişki*. (Bolu: Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2019), 97.

kitlenin sürekli artmasının, söz konusu kitle ile birebir ilişki kurulmasının ve hizmet edilen kişilerin önemli sorunlara sahip olmasının tükenmişlik seviyesini artırdığını söylemektedir.<sup>95</sup> Sorun olarak ortaya çıkan bir başka bulgu ise genel olarak arzulanan hedeflere ulaşamamasıdır. Tekin ve Şanver ile Özdemir tarafından yapılan çalışmalarda eğitim ve iyileştirme programlarından biri olan din eğitimi ve MDR ile ilgili çalışmalarda da arzulanan amaçlara ulaşamadığı belirtilmiştir.<sup>96</sup>

Araştırma sonunda şu önerilerin yapılmasının faydalı olacağı kanaati bizde oluşmuştur:

**1.** Bu araştırma Bursa ilindeki 6 CİKÖ ile sınırlı tutulmuştur. Bundan sonra bölgesel veya Türkiye genelinde çalışmalar yapılmalı ve CİKÖ sorunlarını daha kapsamlı bir şekilde ortaya konulmalıdır. Ayrıca bu nitel araştırma ışığında, CİKÖ sorunlarının belirlenebilmesi ve önerilerin geliştirilebilmesi için nitel, nicel ve karma yeni araştırmalar yapılmalıdır. CİKÖ'lerin sorunlarını ortaya koyacak bu araştırmalar daha büyük örneklem içermelidir.

**2.** AB bünyesinde orta ve uzun vadede CİK eğitim ve iyileştirme faaliyetlerini planlayacak, yürütecek ve denetleyecek bir "eğitim ve iyileştirme genel müdürlüğü" kurulmalıdır. Bu genel müdürlükte hukukçular yerine tepeden tırnağa tüm yetkililer eğitimci olmalıdır. Kısa vadede ise mevcut CTEGM bünyesinde genel müdür yardımcılarında biri eğitimci olmalı ve her türlü eğitim ve iyileştirme faaliyetleri bu unvan altında yapılandırılmalı ve bu unvan tarafından yürütülmelidir.

**3.** MEB'den veya başka bakanlıklardan kısmen veya tamamen iktibas edilmiş eğitim ve iyileştirme programları yerine CİK'lere uygun özgün programlar hazırlanmalıdır. Zira eğitim ve iyileştirme faaliyetleri CİK'lerde, CİS'in en önemli ayağını oluşturmaktadır.<sup>97</sup> İleride hazırlanacak programlarda, eğitim ve iyileştirme faaliyetlerinin yanı sıra H/T'ların potansiyelini ve sorumluluğunu keşfettirecek, zihinsel dönüşümlerine vurgu yapacak, H/T'ları kendi gönül dünyalarıyla buluşturacak ve içsel bir karar almalarını sağlayacak<sup>98</sup> olumlu bir dil kullanılmalı ve onlara sorumluluk kazandırılmalıdır. Bu konuda etkin ve

<sup>95</sup> Ayşe Alev Torun, "Stres ve Tükenmişlik", *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*, ed. S. Tevrüz (Ankara: Türk Psikologlar Derneği ve Kalite Derneği Ortak Yayını 1997), 43-44.

<sup>96</sup> Cevdet Tekin-Mehmet Şanver, "Hükümlü ve Tutukluların Rehabilitasyon ve Resosyalizasyonunda Manevi Danışmanlık ve Rehberlik Hizmetlerinin Yeri ve Rolü", *Cezaevi Hizmetlerinde Manevi Danışmanlık ve Rehberlik*, ed. Mustafa Köylü vd. İstanbul: DEM Yayınları, (2019), 259-286. Şuaip Özdemir, "Cezaevlerinde Din Eğitimi ve Dini Danışmanlık", *Din Eğitimi*. Ed. Mustafa Köylü-Nurullah Altaş (Ankara: Gündüz Eğitim ve Yayıncılık, 2012), 363-392.

<sup>97</sup> CGTİHK, 29 Aralık 2004 md. 3/1; Turgut, *Cezaevi İdaresi*, 200.

<sup>98</sup> Aliya İzzetbegoviç, *Doğu Batı arasında İslam*, çev. Salih Şaban (İstanbul: Klasik Yayınları, 2016), 168-170.

verimli programlar hazırlanabilmesi için disiplinler arası çalışmalara, uzman teorisyen ve uygulayıcılara ihtiyaç vardır.

**4.** CİK'lere öğretmen alımı konusunda çalıştaylar düzenlenmeli, hangi tip CİK'lere hangi branşların daha yararlı olacağı tespit edilerek atamalar ona göre yapılmalıdır. Zira her lisans mezununun CİKÖ' lük yapabileceğini düşünmek pedagojik ilkelere uygun değildir.

**5.** CİKÖ'lerin meslek tanımı yapılmalı, statüleri, görev ve yetkileri açık ve net bir şekilde belirlenmelidir.

**6.** CİK'lerin norm kadroları belirlenmelidir. Zira personel azlığı kadar personel çokluğu da bazen sorun olabilmektedir.

**7.** CİK yöneticilerinin, özellikle çocuk kapalı CİK'lerle çocuk eğitimevlerinde görevlendirilecek yöneticilerin geneli eğitimci olmalıdır. Zira bu kurumların temel amacı eğitim ve iyileştirmedir. CİK'lerde orta ve uzun vadede eğitim şube müdürlükleri kurulmalı, şube müdürü eğitimci olmalı, kısa vadede ise eğitimci olan müdürlerden biri, eğitimden sorumlu 2. müdür olarak görevlendirilmelidir. Zira eğitimci olamayan 2. müdürlerin bir kısmı eğitim ve iyileştirme faaliyetlerine yeterince yararlı olmadığı gibi bazen engel de olabilmektedir.<sup>99</sup>

**8.** CİK'lerde uygulanan eğitim ve iyileştirme programları, CİK'lere özgü programlar olmadığı için CİK'lere tam uymamaktadır. Bu nedenle CİK'lere has özgün programlar hazırlanmalıdır.

**9.** Türkiye'nin yedi bölgesinde ilgili bölgenin en büyük ilinde veya Cumhuriyet Başsavcılıklarında CİK'lerdeki eğitim ve iyileştirme faaliyetlerini denetleyecek ve CİKÖ'lere rehberlik edecek eğitimcilerden oluşan bir mekanizma kurulmalıdır. Bu mekanizmanın adı, ... CTEGM CİK Bölge Maarif Müfettişliği veya .... ili Cumhuriyet Başsavcılığı CİK Maarif Müfettişliği olabilir.

**10.** CİKÖ'ler ve diğer personelin hizmet içi eğitimlerle eğitildiği CİKPEM'lerin başında hukukçular yerine eğitimciler getirilmelidir.

**11.** CİK'lerdeki CİKÖ'lere ait kişisel odalarla eğitim ve iyileştirme faaliyetlerinin yürütüldüğü alanlar, hacim ve teknik donanım (yurt içi telefon hattı, bağımsız internet, eğitim teknolojileri vb.) açısından yeterli hale getirilmelidir. Bu vesileyle CİKÖ'ler de eğitim teknolojilerinden maksimum derecede yararlanmalıdır.

**12.** H/T'ların samimi bir ortam olarak değerlendirdiği, sorunlarını çözmek için tercih ettiği en önemli faaliyetlerden biri bireysel görüşmelerdir. Ayrıca bu görüşmeler sonucu hükümlülerin iyi halli olup olmadığına da karar

---

<sup>99</sup> Turgut, *Cezaevi İdaresi*, 361.

verilmektedir. Bireysel görüşmeler, belirli bir gizlilik gerektirdiği için CİKÖ istenmedikçe, İKM de olsa üçüncü kişiler yanlarında bulundurulmamalıdır.

**13.** Fiziki eğitim ortamları iyileştirilmelidir. Zira moral, motivasyon ve başarı için fiziksel şartlar önemli ve gereklidir. Bireysel görüşmeler, sosyal, kültürel ve sportif etkinlikler için açık alanlar ve salonlar oluşturulmalıdır.

**14.** CİKÖ'lerin kendilerine, görüş ve görüşmelerine değer verilmelidir. Zira AB mevzuatına göre bu kadrolar uzman kadrolardır.<sup>100</sup> Uzmanlara yeterince değerin verilmediği ortamlarda olumlu sonuçlar elde etmek oldukça zor, hatta imkânsızdır.

**15.** CİKÖ'lerin bireysel görüşmeler konusunda etkin ve yetkin hale getirilmesi için periyodik aralıklarla hizmet içi eğitimler verilmeli, üniversitelerin ilgili bölümleriyle protokoller yapılarak lisansüstü eğitim yapmaları sağlanmalıdır.

**16.** CİKÖ'ler sistematik çalışarak hedef kitleye ulaşmaya çalışmalıdır.

**17.** Sürekli H/T'larla görüşen ve psikolojik olarak olumsuz etkilenen CİKÖ'lere ekstra imkânlar tanınmalıdır. Sözgeşi CİKÖ'lerin belirli aralıklarla akademik kadrolara sahip psikolog ve psikiyatristlerle görüşmeler yapabilme imkânı tanınmalıdır. Bu durum üniversitelerle imzalanan protokollere işlenmelidir.

**18.** CİKÖ'ler CİK idarecilerine bağlı olarak çalıştıkları için bazen olması gerekeni değil, söyleneni yapmak zorunda kalmaktadır. Bu nedenle eğitim-öğretim hizmetleri sınıfında yer alan CİKÖ'lerin kadroları AB'den alınarak MEB'e verilmelidir.

**19.** CİKÖ'lerin özlük hakları iyileştirilmelidir. a. Eğitim-öğretim hizmetleri sınıfında yer alan CİKÖ'lerin çalışma saatleri MEB'deki emsalleri gibi 40 dakika üzerinden hesaplanmalıdır. Hâlihazırda CİKÖ'ler 60 dakika üzerinden günde 8 saat çalışmaktadır. Hatta konumu/yapısı gereği birçok kurumda CİKÖ'lerin öğle arası da bir yere çıkmaları çok zor olduğundan günde 9 saat çalışmaktadır. b. CİKÖ'lerin ek ders ücretleri de 60 dakika üzerinden hesaplanmaktadır. Bu durum düzeltilmeli, MEB'deki emsalleri gibi 40 dakika üzerinden hesaplanmalıdır. Bu kapsamda günlük ek ders saati sayısı artırılmalıdır. Mesai dışında yaptıkları çalışmalar için ise MEB'de olduğu gibi yüzde yüz artırımlı ek ders ücreti ödenmelidir. c. Yüksek lisans ve doktora yapan öğretmenlere verilmesi kararlaştırılan, ancak Kamu Hakem Kurulu Karar'ında<sup>101</sup> yer alan "...MEB'e bağlı örgün ve yaygın eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenler..." ifadesinden dolayı engellenen %5 ve %15 artırımlı ek ders ücretleri verilmelidir. d. CİKÖ'ler diğer personel gibi H/T'larla birebir muhatap oldukları ve riskli iş yaptıkları için daha önce verilen ve kaldırılan Adalet

<sup>100</sup> CGTİHK, 2004, md. 23/b; GSMHDDY, md. 28/3.

<sup>101</sup> Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararı (KGHK), *Resmî Gazete* 28310 (1 Haziran 2012), Karar No. 2012/1, md.30/1.

Tazminatından tekrar yararlandırılmalıdır. e. Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununda<sup>102</sup> yer alan sendikalara üye olma yasağı kaldırılmalıdır. f. 2007/12226 sayılı Bakanlar Kurulu Karar'ı<sup>103</sup> gibi üst mevzuatla verilen, ancak genelge ve yorumlarla askıya alınan özlük hakları iade edilmelidir. g. ÇİKÖ'lere Açık öğretim kurumları sınavlarında verilen ek ders ücretleri MEB'deki emsalleriyle eşdeğer hale getirilmelidir. h. ÇİKÖ'ler AB ile MEB'in sosyal tesislerinden yararlandırılmalıdır. ı. ÇİKÖ'ler toplu taşıma indirimlerinden yararlandırılmalıdır. i. ÇİKÖ'lerin 1 ay olan yıllık izin hakları, MEB'e bağlı öğretmenlerle eşit hale getirilmelidir.

**20.**ÇİKÖ'lerin büro işleri ve eğitim yöneticiliği yapmak yerine bilfiil sınıfa/derse girmesi ve bireysel görüşme yapması sağlanmalıdır. Eğer amaç mutlaka bu unvanı çok yönlü kullanmaksa buna göre bir eğitim yapılmasına gidilmeli, mevzuatla ilgili düzenleme yapılmalı ve buna göre özlük hakları geliştirilmelidir.

**21.**ÇİKÖ'lere hak ettikleri değer verilmeli, ÇİK'lerdeki bazı olumsuz bakış açıları düzeltilmelidir. Zira CİS'in en önemli amacı, H/T'ları eğitmek ve sosyalleştirmektir. Bunun için başta Bakanlık ve Genel müdürlük olmak üzere merkez ve taşra teşkilatlarınca her türlü önlem alınmalıdır.<sup>104</sup> Tabii ÇİKÖ'ler de beklemede kalmaktansa kurumlardaki konumlarını değiştirmek, geliştirmek ve kuvvetlendirmek için daha çok çalışmalıdır.

**22.**Kanunlarda bulunmayan, ancak Yönetmelik, Genelge ve Bakanlık yazılarıyla tesis edilen ÇİKÖ'lerin eğitimci olmayan ÇİK 2. müdürlerine bağlanması uygulamasına son verilmelidir. Ya ÇİKÖ'lerden biri 2. müdür yapılmalı ya da eğitimci olan 2. müdürlerden biri eğitimden sorumlu yapılmalıdır. Bu sistemin sağlıklı işlemesi için de ÇİK'lerde "eğitim şube müdürlükleri" ihdas edilmelidir.

**23.**ÇİK'lerde bütün iş ve işlemler eğitim faaliyetlerine göre planlanmalı ve personel de buna göre yönlendirilmelidir. Mahkeme, hastane ve sevke gitme, tahliye olma, avukat, eş, aile, telefon görüşü yapma vb. ÇİK'lerin iç dinamiklerinden kaynaklanan nedenlerle eğitimde meydana gelen kesintiler, yapılacak ayrıntılı plan ve programlarla asgari düzeye indirilmelidir.

**24.**ÇİKÖ'lerin iş yükü nitel açıdan ağır, nicel açıdan oldukça fazladır. Bu nedenle norm kadro oluşturulmalıdır. Özel alan yeterlilikleri, eğitime-öğretme yeterlilikleri, genel kültür yeterlilikleri, kişisel özellik ve yeterlilikler, diğer tüm öğretmenler için olduğu gibi ÇİKÖ'ler için de gerekli ve geçerlidir. Ancak ÇİKÖ'lerin özel bazı yeterliklere de sahip olması gerektiği hususu göz ardı

<sup>102</sup> Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu (KGHKTSK), *Resmî Gazete*, 24460 (12 Temmuz 2001), Kanun No. 4688, md. 15/k.

<sup>103</sup> ABDESİBKKK, md. 6/1-2, 9/2, 11, 12/1, 2.

<sup>104</sup> Turgut, *Cezaevi İdaresi*, 358



edilmemelidir. Aksi takdirde CİKÖ'ler, kendilerine özgü özellikleri bulunan CİK'lerde yeterince başarılı olamazlar.

**25.**CİKÖ'lere verilen hizmet içi eğitimler, nicel açıdan artırılmalı, nitel açıdan iyileştirilmeli ve geliştirilmelidir. CİK yöneticileriyle eğitim-öğretim servislerinde çalışan personel ile diğer personele eğitim ve iyileştirme faaliyetleriyle ilgili sürekli, sistemli ve nitelikli hizmet içi eğitimler verilmelidir. Bu kapsamda H/T psikolojisi, etkili iletişim becerileri ile PDR teknikleri konusuna ağırlık verilmelidir. Ayrıca CİKÖ'lerin empatik düşünme, empatik eğitim verme becerileri geliştirilmeli, göreve ilk başladıklarında oryantasyon eğitimi verilmeli, pedagoji ve androgoji konusunda eksiklikleri giderilmelidir. Ayrıca CİKÖ'lerin mesleki dayanışma için yakın CİK'lerdeki CİKÖ'lerle zümre çalışması yapmaları sağlanmalıdır.

**26.**CİKÖ'lerin tükenmişlik sendromuna yakalanmamaları için ekstra sosyal haklar verilmeli, yakalanmışlarsa özel terapi imkânları tanınmalıdır. Söz gelişi, AB, CTEGM ve CİK'lerin çeşitli kurum ve kuruluşlarla yaptıkları protokollere konuyla ilgili maddeler konulmalıdır.

**27.**CİKÖ'lerin rehberliğinde kurumlarca verilen mesleki eğitimler, yörenin istihdam ve CİK'lerin imkân ve özellikleriyle uyumlu olmalıdır. Kurs sonlarında halk eğitimi merkezleri müdürlüklerince H/T'lara verilen kurs sonu belgeleri, iş yeri açmalarını veya işe girmelerini sağlayacak niteliklere kavuşturulmalıdır.

**28.**Ceza infaz Kurumları ve Tutukevleri İzleme Kurulları eğitimle ilgili daha geniş raporlar hazırlamalı ve bu raporlara daha fazla önem verilmelidir. Zira hâlihazırda söz konusu Kurullar, görevleri arasında bulunmasına rağmen eğitim-öğretim servisleriyle yeterince görüşmemekte, CİKÖ'lerin yürüttüğü eğitim ve iyileştirme faaliyetleriyle ilgili yeterli raporlama yapmamaktadır. Ayrıca AB veya CTEGM bünyesinde eğitim ve iyileştirme faaliyetlerini, dolayısıyla CİKÖ'leri denetlemek üzere eğitimcilerden oluşan bir denetim mekanizması kurulmalıdır. Bu mekanizmanın adı denetmenler kurulu veya maarif müfettişliği olmalıdır. Böylece hem nitelikli bir kontrol hem de amacına uygun bir rehberlik yapılmalıdır.

## Kaynakça

- Acar, Hüseyin. "Millî Eğitim Bakanlığı'na Bağlı Eğitim Kurumlarında Yönetici ve Öğretmenler Bakımından Norm Kadro Uygulaması ve Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Mezunlarının İstihdam Sorunları". *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences (JFES)*, 33/1 (2000), 53-66. DOI: 10.1501/Egifak\_0000000031
- Ağilkaya Şahin, Zuhal. *Federal Almanya Cumhuriyet'inde Dini Danışmanlık: Teori-Eğitim-Uygulama*. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2014. file:///C:/Users/TEK%C4%B0N/Downloads/366697.pdf

- Allen, Harry-Simonsen, Clifford. *Correction in America: An introduction*, Newyork: MacMillan Publication, 1981.
- Altınok, Vicdan vd. “Okullarda Denetimin Gerekliliği Üzerine Öğretmen Görüşleri. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 40/1 (Nisan 2020), 225-253. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1086598>
- Altıntaş, Muhammet Esat. “Ceza İnfaz Kurumlarında Gerçekleştirilen Manevî Rehberlik ve Din Hizmetleri Üzerine Nitel Bir Araştırma (Kayseri örneği)”. *Diyanet İlmî Dergi*, 55/1 (Mart 2019), 81-119. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/679678>
- Altunkaya, Hatice. “Ceza İnfaz Kurumlarında Değerler Eğitiminin Öğretmen ve Hükümlü-Tutuklu Görüşleri Doğrultusunda Değerlendirilmesi”. *Eğitimde Gelecek Arayışları: Dünden Bugüne Türkiye’de Beceri, Ahlak ve Değerler Eğitimi Uluslararası Sempozyumu Bildirileri (16-18 Nisan)*. ed. Arzu Güvenç Saygın-Murat Saygın. 1/ 767-791. Bartın: Atatürk Araştırma Merkezi Yayınları, 1, 2016.
- Aşıkoğlu, Nevzat. “Vaizlerde Aranacak Temel Yeterlikler Üzerine”. *Cumhuriyet Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 8/2 (Aralık 2004), 17-24. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/cuifd/issue/4301/255670>
- Aşlamacı İbrahim-Yılmaz Âdem. “Cezaevlerinde Yürütülen Din Hizmetleri ve Manevi Rehberliğin Niteliği: Cezaevi Vaizlerinin Görüşlerine Dayalı Nitel Bir Araştırma”. *Cezaevi Hizmetlerinde Manevi Danışmanlık ve Rehberlik*. ed. M. Zengin vd. 17-38. İstanbul: DEM Yayınları, 1, 2019.
- Baltacı, Ali. “Nitel Araştırma Süreci: Nitel Bir Araştırma Nasıl Yapılır?”. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5/2, (2019), 368-388. <https://doi.org/10.31592/aeusbed.598299>
- Baltaş, Acar. “Yöneticinin görevi güven oluşturmak”. *Acarbaltas.com*. Erişim 25 Ekim 2021. <https://www.acarbaltas.com/yoneticinin-sorumlulugu-guven-olusturmak/>
- Başkale, Hatice. “Nitel Araştırmalarda Geçerlik, Güvenlilik ve Örneklem Büyüklüğünün Belirlenmesi”. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 9/1 (2016), 23-28. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/deuhfed/issue/46796/586804>
- Bulut, Abdullah. *Bolu T Tipi Ceza İnfaz Kurumu Çalışanlarının İş Doyumu ve Tükenmişliği Arasındaki İlişki*. Bolu: Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2019. file:///C:/Users/ubkbu/Downloads/567703.pdf
- Coyle, Andrew. *Cezaevi Yönetimine İnsan Haklarını Göz Önüne Alan Bir Yaklaşım*. Cezaevi Görevlileri El Kitabı. Londra: International Centre For Prision Studies (Uluslararası cezaevi araştırmaları merkezi), 2002.
- Çınar, Fatih. “Ceza İnfaz Kurumlarındaki Din Eğitimi Hizmetlerinde Cezaevi Vaizlerinin Karşılaştıkları Sorunlar”. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9/43 (2016), 2401-2417. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/235239>
- Çivi Cuma-Büyükkaragöz Savaş. *Genel Öğretim Metotları*. İstanbul: Atlas Kitabevi, 9, 1999.
- Fidan, Nurettin-Erden, Münire. *Eğitime Giriş* (Ankara: Hacattepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları, 1994.
- Cüceloğlu, Mehmet Doğan. *Öğretmenim Bir Bakar Mısın, Öğretmenin Gücü Üzerine*. İstanbul: Final Kültür Sanat Yayınları, 1, 2018.
- Çoğaltay, Nazım. “Türkiye Genelinde Ceza İnfaz Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumlarının İncelenmesi”. *Millî Eğitim Dergisi*, 41/196, 273-289. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/milliegitim/issue/36171/406688>

- Demirbaş, Timur. "Cezaevlerinde Yeniden Sosyalleştirme (Tretman) Sorunları". *İnfaz Hukukunun Sorunları Sempozyumu (24-25 Kasım 2000)*. ed. Alman Kültür Merkezi ve Başkent Üniversitesi. 391-407. Ankara: Alman Kültür Merkezi ve Başkent Üniversitesi Yayınları, 1, 2000.
- Dowden, Craig- Tellier, Claude. Predicting Work-Related Stress in Correctional Officers: A Meta-Analysis. *Journal of Criminal Justice*, 32/1, 31-47. <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2003.10.003>
- Görkemli, Burcu "İslam Hukukunda ve Modern Hukukta Hapis Cezası ve Hapishaneler", *Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 10/2 (2005), 173-194. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/426223>
- Güler, Ahmet vd. *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2013.
- Gürbüz, Sait-Şahin, Faruk. *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma*. Ankara: Seçkin Yayınları, 2017.
- Işık, Harun. "Ceza İnfaz Kurumlarında Din Hizmetleri". *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3/12. (2010), 250-263. <https://www.sosyalarastirmalar.com/articles/ceza-nfaz-kurumlarında-dn-hzmetler-religious-services-in-penal-institutions.pdf>
- İçli, Tülin Günşen-Öğün, Aslıhan. *Türkiye Cezaevlerindeki Rehabilitasyon Faaliyetleriyle İlgili Sosyolojik Bir Analiz*. Ankara: Ankara Açık Cezaevi Matbaası, 1999.
- İzzetbegoviç, Aliya. *Doğu Batı arasında İslam*. çev. Salih Şaban. İstanbul: Klasik Yayınları, 2016.
- Karan, Cuma. "Cezaevlerindeki Din Hizmetleri ve Mahkûmlarla İletişim Dili (Nevşehir E Tipi Kapalı Cezaevi Örneği)". *Diyanet İlmî Dergi*, 49/1 (2013), 107-122. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/410578>
- Karasar, Niyazi. *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınları, 33, 2018.
- Kayadibi, Fahri. "Eğitim Kalitesine Etki Eden Faktörler ve Kaliteli Eğitimin Üretime Katkısı". *İÜİFD*, 3 (2001), 71-94. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iuilah/issue/967/10911>
- Kızmaz, Zahir. "Cezaevinin ve Hapsetmenin Suçu Engellemedeki Etkisi". *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 17 (2007), 44-68. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/dpusbe/issue/4759/65374>
- Kifer, Misty vd. "The Goals of Corrections: Perspectives From The Line". *Criminal Justice Review*, 28/1 (2003), 47-69. <https://doi.org/10.1177/073401680302800104>
- Kitzinger, Jenny. "Qualitative research: Introducing focus groups". *Bmj*, 311/7000 (1995), 299-302 akt. Baltacı, Ali. "Nitel Araştırma Süreci: Nitel Bir Araştırma Nasıl Yapılır?" *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 5/2 (2019), 368-388. <https://doi.org/10.31592/aeusbed.598299>
- Koç, Ahmet. *Din Eğitiminde Etkili İletişim*. İstanbul: Rağbet Yayınları, 4, 2016.
- Körükmez, Gülay. "Eğitimde Devamlılık". Kocaeli Öncü. Erişim 25 Ekim 2021. <https://www.kocaelioncu.com/egitimde-devamlilik-makale,1739.html>
- Mandıracı, Berkay. *Türkiye’de Ceza İnfaz Politikaları ve Kurumlarına İlişkin Yapısal Sorunlar ve Çözüm Önerileri*. Türkiye Ekonomik ve Sosyal Etütler Vakfı (TESEV), 2015. [https://tesev.org.tr/wp-content/uploads/rapor\\_Ceza\\_Infaz\\_Kurum\\_Ve\\_Politikalarına\\_Iliskin\\_Yapısal\\_Sorunlar\\_Ve\\_Cozum\\_Onerileri.pdf](https://tesev.org.tr/wp-content/uploads/rapor_Ceza_Infaz_Kurum_Ve_Politikalarına_Iliskin_Yapısal_Sorunlar_Ve_Cozum_Onerileri.pdf)
- Öncü, Hüseyin. "Psikolojik Danışma Müdahalesi Olarak Bireysel Psikolojik Danışma". *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16/1 (2015), 389-407. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kefad/issue/59451/854152>

- Özdemir, Şuayip. "Cezaevi Din Görevlileri ve Yöneticilerine Göre Cezaevlerinde Din Eğitimi", *Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi* 11/4 (2002), 1-19. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/52640>
- Özdemir Şuayip. "Cezaevlerinde Din Eğitimi ve Dini Danışmanlık". *Din Eğitimi*. Ed. Mustafa Köylü -Altaş, Nurullah. 363-392. Ankara: Gündüz Eğitim ve Yayıncılık, 2012.
- Özyılmaz, Ömer. *Türk Milli Eğitim Sisteminin Sorunları ve Çözüm Arayışları*. Ankara: Pegem&Akademi, 4, 2013.
- Sağlam, Aycan Çiçek-Aydoğmuş Murat. "Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkelerin Eğitim Sistemlerinin Denetim Yapıları Karşılaştırıldığında Türkiye Eğitim Sisteminin Denetimi Ne Durumdadır?". *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 9/1 (Ocak 2016), s.17-38. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/202574>
- Şantay, Seda Baykut. *İnsan Haklarının Korunması Açısından Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri İzleme Kurulları*. Edirne: Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2019. file:///C:/Users/ubkbu/Downloads/564838%20(1).pdf
- Şen, Şaban. *Ceza İnfaz Kurumlarında Verilen Eğitim Faaliyetlerinin Yaşam Boyu Öğrenme Açısından Değerlendirilmesi: Zonguldak İli Örneği*. Bartın: Bartın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2016. file:///C:/Users/ab146454/Downloads/421722.pdf
- Demir, Güler. *Ceza infaz Kurumu Kütüphaneleri ve Türkiye'de Durum*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2011. file:///C:/Users/ab146454/Downloads/303677.pdf
- Tekin Cevdet-Şanver Mehmet. "Hükümlü ve Tutukluların Rehabilitasyon ve Resosyalizasyonunda Manevi Danışmanlık Ve Rehberlik Hizmetlerinin Yeri ve Rolü". *Cezaevi Hizmetlerinde Manevi Danışmanlık ve Rehberlik*. ed. Mustafa Köylü vd. 259-286. İstanbul: DEM Yayınları. 2019.
- Torun, Ayşe Alev. "Stres ve Tükenmişlik." *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*. Ed. S. Tevrüz. 1/43-53. Ankara: Türk Psikologlar Derneği ve Kalite Derneği Ortak Yayını, 2, 1997.
- Turgut, Hüseyin. *Cezaevi İdaresi*. Ankara: Adalet Bakanlığı Eğitim Daire Başkanlığı Yarı Açık Cezaevi Matbaası, 1986.
- Yıldırım, Ali-Şimşek, Hasan. *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin/Sosyal Bilimler, 10, 2016.

#### AB Mevzuatı ve Diğer Resmi Kaynaklar

- ABCİTKY, Adalet Bakanlığı Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Kontrolörleri Yönetmeliği (Yönetmelik No. 23157). *Resmî Gazete* 23157 (1 Kasım 1997). Erişim 23 Ekim 2021. <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/23157.pdf>
- ABDESİBKKK, Adalet Bakanlığı Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Karar (Karar No. 12226). *Resmî Gazete* 26561 (23 Haziran 2007). Erişim 25 Ekim 2021. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/06/20070623-3.htm>
- ABTKB, Adalet Bakanlığı Teftiş Kurulu Yönetmeliği (Yönetmelik No. 26413). *Resmî Gazete* 26413. (24 Ocak 2007). Erişim 25 Ekim 2021. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/01/20070124-7.htm>
- BECİK, Bursa E Tipi Kapalı Ceza İnfaz Kurumu. "Eğitim Servisi". (Erişim 25 Ekim 2021). <https://bursaecik.adalet.gov.tr/egitim-servisi>
- CİKYGCTİHYDYDY, Ceza İnfaz Kurumlarının Yönetimi ile Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik (Yönetmelik No. 31657).

- Resmî Gazete* 31657 (11 Kasım 2021). Erişim 29 Ekim 2021.  
<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/11/20211112-5.pdf>
- CGTİHK, Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanun (Kanun No. 5275). *Resmî Gazete* 25685 (29 Aralık 2004). Erişim 25 Ekim 2021.  
<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/12/20041229.htm#1>
- CGTİHK, Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanun (Kanun No. 5275). *Resmî Gazete* 25685 (29 Aralık 2004). Erişim 25 Ekim 2021.  
<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/12/20041229.htm#1>
- CİKYGTİHK, Ceza İnfaz Kurumlarının Yönetimi ile Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Yönetmelik (Yönetmelik No. 31083). *Resmî Gazete* 31083. (29 Mart 2020). Erişim 26 Ekim 2021. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/21.5.2324.pdf>
- CTEGM, Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü. "Protokoller". Erişim 28 Ekim 2021. <https://cte.adalet.gov.tr/Home/BilgiDetay/21>
- CTEGM, Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü. "202 Pozisyon için Personel Alımı İlanı". Erişim 24 Ekim 2021. <https://cte.adalet.gov.tr/Home/SayfaDetay/202-sozlesmeli-pozisyon-icin-personel-alim-ilani30032021050251>
- CTEGM, Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü. "Ceza İnfaz Kurumlarının Tarihçesi Araştırma Projesi". Erişim 28 Ekim 2021. <https://cte.adalet.gov.tr/Home/SayfaDetay/turkiye-ceza-infaz-kurumlari-tarihcesi-arastirma-projesi>
- CTEGM, Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü. "Cinsiyete ve İnfaz Durumuna Göre Ceza İnfaz Kurumları Mevcutları". Erişim 27 Ekim 2021.  
<https://cte.adalet.gov.tr/Resimler/Dokuman/istatistik/istatistik-1.pdf>
- CTEGM, Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü. "Duyurular-Duyuru Arşivi". Erişim 27 Ekim 2021.  
<https://cte.adalet.gov.tr/Home/TumHaberler/1>
- CTEGM, Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü. "Genel Bilgi". Erişim 25 Ekim 2021.  
<https://cte.adalet.gov.tr/Home/SayfaDetay/cik-genel-bilgi>
- CTEGM, Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü. "Personel Durumu". Erişim 27 Ekim 2021.  
<https://cte.adalet.gov.tr/Home/SayfaDetay/personel-durumu>
- CTEGM, Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü. "Teşkilat Şeması". Erişim 27 Ekim 2021.  
[https://cte.adalet.gov.tr/Home/SayfaDetay/teskilat\\_sema1](https://cte.adalet.gov.tr/Home/SayfaDetay/teskilat_sema1)
- CTEGM, Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü. "Türkiye Ceza İnfaz Kurumları Tarihçesi Araştırma Projesi." Erişim 25 Ekim 2021.  
<https://cte.adalet.gov.tr/Home/SayfaDetay/turkiye-ceza-infaz-kurumlari-tarihcesi-arastirma-projesi>
- CTEGM, Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü. *2015 Faaliyet Raporu*. Ankara: Adalet Bakanlığı, 2016. <https://cte.adalet.gov.tr/Resimler/Dokuman/20820191410032015-rapor.pdf>
- CTEGM, Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü. *2016 Faaliyet Raporu*. Ankara: Adalet Bakanlığı, 2017.  
[https://cte.adalet.gov.tr/Resimler/Dokuman/20820191410332016\\_faliyet\\_raporu.pdf](https://cte.adalet.gov.tr/Resimler/Dokuman/20820191410332016_faliyet_raporu.pdf)
- ECİK, Eskişehir H Tipi Ceza infaz Kurumu. "Kurumumuz Hakkında". (Erişim 25 Ekim 2021).  
<https://eskisehirhcik.adalet.gov.tr/kurumumuz-hakkinda>
- GSM, Gözlem ve Sınıflandırma Yönetmeliği (Yönetmelik No. 25848). *Resmî Gazete* 25848 (17 Haziran 2005). Erişim, 25 Ekim 2021.  
<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2005/06/20050617-5.htm>

- GSMHDDY, Gözlem ve Sınıflandırma Merkezleri ile Hükümlülerin Değerlendirilmesine Dair Yönetmelik (Yönetmelik No. 31349). *Resmî Gazete* 31349. (29 Aralık 2020). Erişim 26 Ekim 2021. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/12/20201229-3.htm>
- GYHTÉİDH, Genç ve Yetişkin Hükümlü ve Tutukluların Eğitim ve İyileştirilme İşlemleri ve Diğer Hükümler Genelge. Türkiye: Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü, 2007. Erişim 25 Ekim 2021. <https://cte.adalet.gov.tr/Home/BilgiDetay/13>
- KDEÜG, Kurumlarda Ders ve Ek Ders Ücretleri 139/1 No.lu Genelge. Türkiye: Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü, (6 Eylül 2012). Erişim 25 Ekim 2021. <https://cte.adalet.gov.tr/Home/BilgiDetay/13>
- KGHKK, Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararı (Karar No. 2012/1). *Resmî Gazete* 28310 (1 Haziran 2012). Erişim 26 Ekim 2021. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/06/20120601-21.pdf>
- KGHKTSK, Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu. (Kanun No. 4688). *Resmî Gazete*, 24460 (12 Temmuz 2001). Erişim 25 Ekim 2021. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2001/07/20010712.htm#1>
- PEMEKKGÇUEHY, Adalet Bakanlığı Personel Eğitim Merkezleri ve Eğitim Kurulunun Kuruluş ve Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (Yönetmelik No. 29534), *Resmî Gazete* 29534 (16 Kasım 2015). Erişim 25 Ekim 2021. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/11/20151116-1.htm>
- TÜİK, Türkiye İstatistik Kurumu. *Ceza İnfaz Kurumu İstatistikleri*. (Hazine ve Maliye Bakanlığı Türkiye İstatistik Kurumu. (2 Kasım 2020). <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Ceza-Infaz-Kurumu-Istatistikleri-2019-33625>
- ÜKKYKKAUDCK, Üst Kademe Kamu Yöneticileri ile Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Atama Usullerine Dair Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi. (Kararname No.3). *Resmî Gazete*, 2018/30474 (10 Temmuz 2018). Erişim 25 Ekim 2021. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/07/20180710-3.pdf>

**Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı/ Contribution of Authors**

Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.  
The authors contributed equally to the study.

\*\*\*\*\*

**ıkar atışması Beyanı / Conflict of Interest**

Çalışma kapsamında herhangi bir kurum veya kişi ile çıkar atışması bulunmamaktadır.  
There is no conflict of interest with any institution or person within the scope of the study.

\*\*\*\*\*

**İntihal Politikası Beyanı / Plagiarism Policy**

Bu makale iThenticate yazılımlıyla taranmıştır. İntihal tespit edilmemiştir.  
This article has been scanned by iThenticate. No plagiarism was detected.

\*\*\*\*\*

**Bilimsel Araştırma ve Yayın Etięi Beyanı / Scientific Research and Publication Ethics Statement**

Bu alışmada “Yksekğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etięi Ynergesi”  
kapsamında uyulması belirtilen kurallara uyulmuştur.  
In this study, the rules stated in the “Higher Education Institutions Scientific Research and  
Publication Ethics Directive” were followed

\*\*\*\*\*