



Cilt / Volume: 14, Sayı / Issue: 28, Sayfalar / Pages: 935-963

Araştırma Makalesi / Original Article

Received / Alınma: 09.12.2023

Accepted / Kabul: 14.04.2024

İNFAZ VE KORUMA MEMURLARININ HİZMET SINIFI SORUNUNA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA*

Abdulkadir SARSU¹

Hava TAHTALIOĞLU²

Öz

Sınıflandırma kamu personelinin istihdamından emekliliğine kadar olan tüm süreci etkileyen, temel ilkelerinden biridir. Bu ilke personel sistemlerinin türüne göre farklı şekillerde düzenlense de diğer ilkeleri etkilediğinden dolayı önemli bir yere sahiptir. Türk kamu personel sistemi açısından da önemli olan sınıflandırma ilkesi oluşturulma şekli, yapısı ve ihtivası dolayısıyla zaman zaman sert eleştirilere konu olmaktadır. Hali hazırda 12 hizmet sınıfı bulunan sistemde özellikle Genel İdare Hizmetleri Sınıfı, diğer hizmet sınıfları içerisinde dâhil olamayan, birbirinden farklı özelliklere sahip meslek gruplarını içerisinde barındırmasından dolayı en çok eleştirilen sınıftır. Bu çalışmada, Türkiye’de bulunan ceza infaz kurumlarının iç güvenliği ile denetim ve gözetiminden sorumlu infaz ve koruma memurlarının hizmet sınıfı sorununa ilişkin algılarının ölçülmesi amaçlanmaktadır. Alan araştırması kapsamında Mersin/Tarsus, Adana ve Niğde İlinde bulunan Ceza İnfaz Kurumları örneklem olarak seçilmiştir. Bu kurumlarda çalışan 480 infaz ve koruma memurundan veriler toplanmıştır. Katılımcıların demografik özelliklerine göre elde edilen verilerin farklılaşmış farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla T-testi ve tek yönlü varyans analizi uygulanmış, anlamlı farklılık bulunan ifadeler irdelenmiş ve yorumlanmıştır. Sonuç olarak infaz ve koruma memurlarının istihdam edildikleri sınıf ile hizmet gereklerinin bağdaşmadığı yönünde algılarının yüksek olduğu ve yeni bir hizmet sınıfının oluşturulması gerektiği kanaatinde oldukları görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Sınıflandırma Sorunu, Genel İdare Hizmetleri Sınıfı, İnfaz ve Koruma Memuru

* Bu çalışma, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalında sorumlu yazar tarafından Doç. Dr. Hava Tahtalioğlu danışmanlığında kabul edilen “Türk Kamu Personel Sisteminde Sınıflandırma Sorunları: İnfaz Koruma Memuru Örneği” isimli yüksek lisans tezinden üretilmiştir. Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Etik Kurulu’nun 29.09.2021 tarih ve KARAR 2021/14-01 sayılı kararı ile gerekli etik kurul izni alınmıştır.

¹Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü, abdulkadirsarsu01@gmail.com, ORCID: 0000-0003-0321-3194

²Doç. Dr. (Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi), htahtalioglu@gmail.com, ORCID: 0000-0003-4698-4650

Atıf/Citation

Sarsu, A., & Tahtalioğlu, H. (2024). İnfaz ve koruma memurlarının hizmet sınıfı sorununa yönelik bir araştırma. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(28), 935-963.

A STUDY ON SERVICE CLASS PROBLEM OF EXECUTION AND PROTECTION OFFICERS

Abstract

Classification is one of the basic principles that affects the entire process from the employment to the retirement of public personnel. Although this principle is regulated in different ways according to the type of personnel systems, it has an important place since it affects other principles. The principle of classification, which is also important for the Turkish public personnel system, is subject to harsh criticism from time to time due to its form, structure and content. In the system, which currently has 12 service classes, especially the General Administrative Services Class is the most criticised class because it includes professional groups with different characteristics that cannot be included in other service classes. In this study, it is aimed to measure the perceptions of the execution and protection officers responsible for the internal security, supervision and inspection of the penal institutions in Turkey regarding the service class problem. Within the scope of the field research, the Penal Execution Institutions in Mersin/Tarsus, Adana and Niğde were selected as the sample. Data were collected from 480 execution and protection officers working in these institutions. In order to determine whether the data obtained according to the demographic characteristics of the participants differed, T-test and one-way analysis of variance were applied, and the statements with significant differences were examined and interpreted. As a result, it has been observed that the execution and protection officers have a high perception that the class in which they are employed is incompatible with the service requirements and that a new service class should be established.

Keywords: Classification problem, General Administration Services Class, Execution and Protection Officer

1. GİRİŞ

Kamu kurum ve kuruluşları halkın ihtiyaçlarını karşılamak üzere var olmuş birimlerdir. Bir kamusal örgüt ne kadar donanımlı olursa olsun, ona işlerlik kazandıracak beşerî kaynağı yani personeli olmadıkça, tüm bunlar anlamlılığını yitirmektedir. Bu yüzden kamusal alanda istihdam edilen personelin sorumlulukları kadar hakları ve sorunları da sorgulanmaya değer konular arasındadır.

Kamuda istihdam edilen personelin hakları, sorumluluklarına bağlı olarak yasal düzenlemelerle kurulmakta ve korunmaktadır. 1965 tarihli 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu (DMK), kamu personeli açısından temel ilkelerin düzenlendiği genel kanun olarak kabul edilmektedir. DMK günümüze kadar birçok değişikliğe uğramasına rağmen hala bünyesindeki sorunlar giderilemediğinden eleştirilmektedir. Bu eleştirilerin odağında Kanunun üzerinde yükseldiği üç temel ilke (kariyer, liyakat ve sınıflandırma) yer almaktadır. Kamu personel sisteminde eleştirilere konu olan sınıflandırma, belli ortak özellikleri bulunan hizmet kollarının bir araya toplanması işlemidir. Türk kamu personel sisteminde hali hazırda 12 hizmet sınıfı bulunmaktadır. Bunlardan Genel İdare Hizmetleri (GİH) Sınıfı diğer hizmet sınıflarında kendisine yer bulamayan bütün meslek gruplarını içine alması sebebiyle bir toplama hizmet sınıfı haline gelmiş ve böylece sınıflandırma ilkesine ilişkin dile getirilen sorunların başında yerini almıştır.

GİH sınıfında yer alan ve çalışma şartlarına uymaması dolayısıyla eleştirilere konu olan infaz ve koruma memurları ceza infaz kurumlarında güvenlik ve gözetim birimi adı altında kurumun iç güvenliğiyle tutuklu ve hükümlülerin güvenliğinden sorumlu kamu çalışanlarıdır. Hizmet alanlarında Türkiye’de güvenlik hizmetinde istihdam edilen jandarma, polis gibi üniforma giymeleri zorunludur. Ancak bahsi geçen bu benzerliklere rağmen güvenlik ve gözetim görevini silahsız olarak yerine getirmektedir. İnfaz ve koruma memurları görevli oldukları kamu kurumlarında yerine getirdiği güvenlik ve gözetim hizmetiyle risk taşıyan meslek grubunda olmasına rağmen bir büro personeli gibi toplama hizmet sınıfı olan GİH sınıfında istihdam edilmektedir. Bundan dolayı personelin sorumlulukları ile hakları arasında dengesizlikler göze çarpmaktadır.

Günümüzde de infaz ve koruma memurlarının sınıflandırma sorunu, medyaya yansıyan ve sıklıkla siyasi/idari aktörler tarafından dile getirilen güncel konulardan biridir. Bu yüzden çalışmada Türkiye’deki ceza infaz kurumlarının iç güvenliği ile denetim ve gözetiminden sorumlu infaz ve koruma memurlarının hizmet sınıfı sorununa ilişkin algılarının ölçülmesi amaçlanmıştır. İlgili kurum ve personelin problemlerinin tespit edilip giderilmesi çağdaş infaz anlayışının istediği ıslah ve yeniden kazandırma görevinin yerine getirilmesinde oldukça önemlidir. İnfaz ve koruma memurlarının mesleki sorumlulukları ile istihdam edildikleri hizmet sınıfının genel özellikleri arasındaki uyumsuzluğun açıkça dile getirilebilmesi ve sınıflandırma sorununa ilişkin güncel tartışmalara veri olması açısından çalışmanın literatüre sunacağı katkı aşikârdır.

Bu kapsamda çalışmada öncelikle sınıflandırma ilkesinin tanımı ile Türk kamu personel sisteminde sınıflandırma ilkesinin gelişim seyri ve sorunu üzerinde durulmaktadır. Akabinde infaz ve koruma memurları ve hizmet sınıfı hakkında genel bilgi verilmektedir. Alan araştırması çerçevesinde çalışma için örneklem olarak seçilen kurumlardan elde edilen veriler çeşitli istatistikî testlerle analiz edilmekte ve yorumlanmaktadır.

2. TÜRK KAMU PERSONEL SİSTEMİNDE SINIFLANDIRMA VE KISA TARİHÇESİ

Sınıflandırma (classification) genel olarak, “hiyerarşik bağlantıları olan hizmet gruplarında birbirinin aynı veya benzeri birimlerin bir araya getirilerek ayrıma tabi tutulması” şeklinde tanımlanır (Adal, 1968, s. 146). Başka bir tanımda ise sınıflandırma, “herhangi bir sistem kurabilmek için ortak özellikleri olanları bir araya toplayarak düzenleme ve farklı olanları gruplara ayırarak tanımlama” işlemidir (Ayman Güler, 2020, s. 192).

Personelin istihdam edilmesi, mali ve sosyal haklarının, eğitim, kariyer olanaklarının saptanması sınıflandırma esasına göre belirlenmektedir. Sınıflandırmanın kamu personel sistemleri için önemli bir ilke olması sınıflandırma yapılırken belli unsurların da göz önünde bulundurulmasını gerekli kılmaktadır. Bunlar; öğrenim ve tecrübe, yerine getirilen görevin niteliği, çalışma koşulları, toplumla olan münasebeti, yerine getirilen görevin sorumluluk derecesi şeklindedir. Bu özellikler dikkate alınarak güç ve uzmanlık gerektiren bir iş olan sınıflandırmanın yapılması gerekmektedir (Tortop, 1992, s. 99).

Sınıflandırma yapısı ülkelerin benimsediği personel sistemleri doğrultusunda değişim göstermektedir. Hareket noktaları ve temel prensipleri bakımından ikiye ayrılan personel sistemlerinin ilkinde kadro sınıflandırması dikkat çekmektedir. Bu sınıflandırmada önemli olan görevdir, iştir. Dolayısıyla bu yapıda çok sayıda sınıf ve fazla ihtisaslaşmış birimler dikkat çekmektedir. Kariyer sınıflandırması ya da personel sınıflandırması olarak ifade edilen ikinci sistemde ise personel ön planda tutularak meslekler kadro sınıflandırması sistemine nazaran daha geniş birimler halinde düzenlenmektedir (Adal, 1968, s. 149).

Türkiye’de kamu personel sisteminde sınıflandırmanın gelişim seyri ise Osmanlı’ya dayanmaktadır. Osmanlı Devleti’nde kamu personel sınıflandırması dönemin devlet kaynaklarından anlaşıldığı üzere örf ve şeriat büroları şeklinde ikiye ayrılmaktaydı. Bunlardan örfi büro, yönetim kurumu şeklinde iken; şeriat bürosu, İslami kurum şeklindedir. Alt başlıkta ise kalemiye, ilmiye ve seyfiye olmak üzere üçlü bir sınıflandırma yapısı göze çarpmaktadır. Lyber bu yapılanmayı, seyfiye ve kalemiye sınıflarını örfi (yönetim) kuruma, ilmiye sınıfını ise şeriat kurumuna dâhil ederek tasniflemiştir (Reyhan, 2012, s. 76-105). Kalemiye sınıfı genel olarak kalem hizmetlerini yürüten kâtiplerden oluşup günümüz büro hizmetlerine karşılık gelmektedir. Bu sınıfın rütbe bakımından makamca en üstte bulunanları defterdar ve nişancıdır. Nişancı mülki idari kalem iken defterdar mali idari kalemdir. İlmiye sınıfı aynı zamanda “ehlî şer” olarak isimlendirilmektedir. Bu sınıfta ise müderris ve muallimler tarafından yürütülen eğitim-öğretim (tedris) görevi, İslam Hukukuna göre kadılarca yürütülen yargılama (kaza) görevi ve yapılan işlerin şeriata uygun olup olmadığı konusundaki fetva (itfa) görevi olmak üzere üç önemli görev bulunmaktadır. Ulema sınıfı da daha sonraki dönemlerde buradaki ilmiye sınıfı içerisinde anılmaya başlamıştır. Seyfiye sınıfı ise askeri hizmetleri yerine getiren askeri-idari teşkilat memurlarını ihtiva etmektedir. Sadrazamlar, vezirler, beylerbeyleri ve sancak beyleri gibi kişilerde mülkiye sınıfını oluşturmaktadır (Aslan, 2012, s. 391; Findley, 2014, s. 16; Özdemir, 2001, s. 99-100; Reyhan, 2012, s. 16).

Cumhuriyet dönemine gelindiğinde ise, Osmanlı'dan kalan mirasla birlikte, kamu personel sistemindeki ilk yapılanma 1924 Anayasası ile başlamıştır. 1926 yılında ise, 788 sayılı Memurin Kanunu yürürlüğe girmiştir (Aslan, 2012, s. 377). Cumhuriyetin ilk yıllarında kabul edilen 788 sayılı Memurin Kanunu'nda sınıflandırma ilkesine yer verilmemiştir. Sonradan yapılan yasal düzenlemeler maaşla ilişkili olan bir sınıflandırma yapısı belirlemiştir. İlk dikkat çeken 18.05.1929 tarih ve 1452 sayılı Devlet Memurları Maaşatının Tevhit ve Teadülüne Dair Kanundur. Bu yasal düzenlemeyle memurlar A, B, C gibi üç ana gruba ve yirmi dereceye ayrılmıştır. Harfli yapılan bu sınıflandırmada öğrenim derecesi dikkate alınmıştır. Örneğin A grubuna yükseköğrenim görenlerin atanması hususu belirlenmiştir. Ayrıca bu yasal düzenlemede katsayı sistemi uygulanmıştır. Bu sınıflandırma, aynı kamu görevini ifa edenleri ya da aynı meslek gruplarını bir araya toplama değil, sadece memurun maaş düzenini ve ilerleme sıradüzenini oluşturma gayesiyle yapılmıştır. 30.05.1939 tarih ve 3656 sayılı Devlet Memurları Aylıklarının Tevhid ve Teadülü Hakkında Kanun (Barem Kanunu) katsayı sistemini mülga etmekle birlikte aylık derecelerini 20'den 15'e indirmiştir. Bunun yanında barem dışı, barem içi, sürekli ve geçici ücretli statüsü olmak üzere 4 farklı personel statüsü getirilmiştir (Akgüner & Berk, 2017, s. 522; Aslan, 2012, s. 391; Tortop, vd. 2010, s. 234).

1965 yılında yürürlüğe giren DMK'nın ilk halinde kadro ağırlıklı bir sistem tercih edilmişken, 1970 yılında çıkarılan 1327 sayılı Kanun ve 1972 yılında yürürlüğe giren düzenlemeyle değişikliğe uğramış ve özgün yapısından farklı bir hal almıştır (Gözübüyük, 2009, s. 207-280). DMK, 788 sayılı Kanun'un aksine, sınıflandırma ilkesini kabul etmekte ve memurların niteliklerine ve mesleklerine göre gruplandırılmasını ihtiva etmektedir. Bu iki ölçüte ek olarak Kanun'un ilk halinde yer alan "devlet için taşıdığı önem" ifadesi daha sonra 1327 sayılı Kanun'un getirdiği düzenleme neticesinde metinden çıkarılmış, yalnızca meslek ve nitelikleri temel alarak ilk başta 8'li daha sonra 10'lu bir sınıflandırma sistemi oluşturulmuştur (Aslan, 2012, s. 428). Uzun yıllar 10'lu (Genel İdare Hizmetleri Sınıfı, Teknik Hizmetler Sınıfı, Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı, Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfı, Avukatlık Hizmetleri Sınıfı, Din Hizmetleri Sınıfı, Emniyet Hizmetleri Sınıfı, Yardımcı Hizmetler Sınıfı, Mülki İdare Amirliği Hizmetleri Sınıfı, Milli İstihbarat Hizmetleri Sınıfı) sınıflandırma yapısı kamu personel sisteminde kullanılmıştır. 2016 yılında bu onlu gruba Jandarma Hizmetleri Sınıfı ve Sahil Güvenlik Hizmetleri Sınıfı'nın eklenmesiyle günümüzde 12 hizmet sınıfı halini almış, her birinin kendi içinde öğrenim süresinin esas alındığı bir derece yükseltme sistemi bulunmaktadır. Her derece içerisinde de memurların yatay olarak ilerlemesine olanak sağlayan kademe ilerlemesi sistemi bulunmaktadır. Günümüzde en fazla

kamu personelinin istihdam edildiği sınıfların başında Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfı yer almaktadır. GİH sınıfı da ikinci sıraya yerleşerek bu sınıfı takip eden ve bünyesinde oldukça fazla personel istihdam edilen bir sınıf olarak dikkat çekmektedir (Kayar, 2020, s. 77-79). Memurluk dışında kalan ve diğer kamu görevlileri arasında sıralanan askeri, adli (hâkim ve savcılar) ve akademik personel ise (Ayman Güler, 2020, s. 225) kendi özel kanunlarıyla düzenlenmiş bir sisteme tabidir (Özkal Sayan, 2009, s. 202) ve 657 sayılı Kanunda bahsi geçen bu sınıflandırma yapısı dışında istihdam edilmektedir.

3. TÜRKİYE'NİN KAMU PERSONEL SİSTEMİNDE SINIFLANDIRMAYA İLİŞKİN TEMEL SORUNLAR

Kamu hizmetiyle bu hizmeti ifa eden kamu personeli arasındaki ilişkilendirme, sınıflandırma ilkesiyle sağlanır. Personel sisteminin düzenli işlemlerini sağlayan iki temel ilke liyakat ve sınıflandırmadır. Sınıflandırma liyakat ilkesinin uygulanmasına imkân sağlamakla birlikte, istenilen kariyer sisteminin oluşturulmasında da bir önkoşul olarak görülmektedir (Canman, 2000, s. 26; İlal, 1966, s. 750).

Sınıflandırma, ücret rejimi ve kamu personellerinin bağlı olacağı statü kuralları, insan gücü planlaması, istihdam, personelin yetiştirilmesi ve değerlendirilmesi gibi personel sistemine yön veren birçok uygulamayı etkilemektedir (Tutum, 1979, s. 11). Sınıflandırmanın hatalı ya da iyi kurgulanmamış olduğu personel sistemlerinde bu uygulamalarla ilişkili sorunlar ortaya çıkmaktadır. Genel anlamda bu sorunlara verilecek örnekler; ücret-maaş yetersizliği, eşit işe eşit ücret sağlanamaması, hizmet gerekleri doğrultusunda istihdam edilecek personelin niteliklerinin (Tutum, 1990, s. 39) ve terfilerinde gerekli koşulların belirlenememesi, nitelikli personelin sistem dışında kalması, hizmet içi eğitimlerin amacına ulaşamaması şeklinde sıralanabilir.

Türkiye’de de bu sorunlara neden olan sınıflandırma sistemine yöneltilen çeşitli eleştiriler bulunmaktadır. Bu eleştirilerden ilki sınıflandırma düzeninin yeteri kadar profesyonel yapılmamasıdır. Personel tarafından üstlenilen görevin zorluk ve sorumluluk dereceleri arasında belirgin farkların olması ve aynı ücret dereceleri içinde bir araya getirilmesi, Türk kamu personel sistemindeki sınıflandırma düzeninin bilimsellikten yoksun olduğunu göstermektedir (Canman, 1985, s. 6). Bu durum sistemin işlerliğiyle ilgili sorunların yaşanmasına ve profesyonel sınıfların bulunmamasına sebep olmaktadır. Örneğin, itfaiye personeli, İtfaiye Meslek Yüksekokulu’ndan mezun olduğunda tekniker unvanı almaktadır. Fakat bu kişiler Genel İdare Hizmetleri Sınıfı ya da Yardımcı Hizmetler Sınıfında istihdam edilmektedirler. Unvanı tekniker olan bir mesleğin personeli, Teknik Hizmetler Sınıfında

bulunmamasından kaynaklı, özlük hakları açısından sıkıntılar yaşamakta, mali ve sosyal bazı haklardan mahrum kalmaktadırlar (Tonbul, 2016, s. 109).

Sınıflandırmanın profesyonel bir şekilde kurgulanmamasında, hizmet sınıfları içinde farklı özellikleri bulunan ve farklı uzmanlık alanları olan çeşitli mesleklerin aynı sınıf içerisinde toplanması sorunu, sınıf içerisinde amaçlanan kümelenmeyi ve bütünlüğü sağlayamamaktadır. Bunun en belirgin örneği GİH sınıfındadır. Örneğin büro personeli ile Hazine ve Maliye Bakanlığı'ndaki bir uzman bu hizmet sınıfı içinde istihdam edilmektedir (Şaylan, 2000, s. 133). Bu durum Canman'ın sınıf için yaptığı “ödev, yetki ve sorumlulukları, kamu personeli olmak için girilen sınavlar, mali haklarının saptanması, yükselme vb. hususlarda aynı işleme tabi tutulmayı gerektirecek derecede birbirinin aynısı veya birbirinin benzeri kadro ya da görev yerlerinin meydana getirdiği grup” tanımına ters düşmektedir (Canman, 2000, s. 27). Ayrıca farklı mesleki niteliklere sahip personelin aynı hizmet sınıfı içerisinde yer alması personeller arasındaki farkın ortadan kalkmasına ve adaletsiz durumun ortaya çıkmasına sebebiyet vermektedir (Aykaç, 1991, s. 66-70). Ek olarak hizmet sınıfları aynı sınıf içerisinde en yüksek donanıma sahip personel ile en düşük donanıma sahip personeli bir araya getirmek gibi bir yanlışlığı içerisinde barındırmaktadır. Örnek olarak, lisansüstü eğitim derecesine sahip bir yüksek mühendisle lise mezunu bir teknisyen, Teknik Hizmetler Sınıfı içerisinde yer alır (Ayman Güler, 2020, s. 225-226).

Sınıflandırma sistemindeki bir başka sorun da hizmet sınıflarına girecek personelin belirlenmesinde “başvurulan meslekle ilgili görevleri fiilen ifa etme” şartı açık değildir. Sağlık Hizmetleri Sınıfında bir hemşireye büro personeli görevi verilmesini, Emniyet Hizmetleri Sınıfında bulunan bir polise şubede kayıt görevi verilmesini engelleyecek bir hüküm yoktur. Sınıflandırma sisteminde kamu personeli ile hizmet arasındaki ilişki yeterince dikkate alınmadığından böylesi örnekler ortaya çıkmaktadır (Tutum, 1974, s. 60). İlgili durum kamusal hizmetin verimliliği açısından da çeşitli sorunları ortaya çıkarmaktadır. Örneğin, vazife olarak sahada faydalanılabilecek bir polis memurunun sivil memur alınmadığı için masa başı görevde çalıştırılmasına neden olmaktadır. Aynı zamanda daha düşük ücretle çalışabilecek bir memur alınmadığı için kaynak israfına yol açacaktır (Şahin, 2013, s. 97).

GİH sınıfının birbiri ile ilişkisi olmayan meslekleri bir arada toplaması kariyer ilkesinin uygulanabilirliğini de engellemektedir. Bir araya toplanan meslekler arasında ortak noktada buluşmak imkânsız olup, bu durum modern ve bilimsel kamu personel sistemine ve sınıflandırma anlayışına ters düşmektedir. Kanun diğer hizmet sınıflarına girmeyen memurların bu sınıfta olacağını belirtmiştir, böyle bir anlayışla kariyer düzeninin adaletli

oluşturulması imkânsız hale gelmektedir (Canman, 2000, s. 290-291). Oysaki sınıflandırma, kamu personel sisteminin alt yapı hizmetidir. Dolayısıyla alt yapısı sağlam ve iyi işlemeyen bir kurumun, sürekli tıkanmalar ve sorunlar yaşayacağı aşikârdır (Tortop, 1971, s. 248).

4. İNFAZ VE KORUMA MEMURLUĞU MESLEĞİ VE HİZMET SINIFIYLA OLAN İLİŞKİSİ

İnfaz kavramı mana olarak “bir hükmü yerine getirme ve uygulama durumu” dur. Bu perspektifte infaz, yargı organları tarafından verilen bir kararının (ceza veya güvenlik tedbirinin) uygulanmasıdır (Özbek, 2019, s. 3). İnfazın ilk ve öncelikli amacı, genel ve özel önlemeyi sağlayarak hükümlü veya tutuklunun yeniden suç işlemesinin önüne geçmektir. Ayrıca infazda amaç, toplumun suça ve suçluya karşı koruması ile hükümlünün toplum yaşamına saygılı ve sosyal bir birey olarak yeniden kazandırılmasıdır (Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü, 2017, s. 28). Nitekim Mustafa Kemal Atatürk konuşmasında; “Efendiler, cezaevleri sorunu çok önemlidir. Kişisel özgürlüğü kısıtlanmış vatan evlatlarının ceza süresi sonunda topluma yararlı bir kişi olarak yetiştirilmesi gereklidir” (TBMM’nin 1. dönem 4. yasama yılı açılış konuşmaları, 1 Mart 1923) diyerek infaz sürecinden istenen faydanın sağlanmasında cezaevlerinin önemini belirtmiştir. Dolayısıyla ceza infaz kurumları infaz (ceza veya güvenlik tedbirinin uygulanması) aşamasının önemli bir ögesidir. Ceza infaz kurumlarında güvenlik ve ıslah görevini yerine getiren personelin başında ise infaz ve koruma memurları gelmektedir.

4.1. İnfaz ve Koruma Memurunun Tanımı, Mesleğin Nitelikleri ve Önemi

Hükümlü ve tutukluların ceza infaz kurumunda bulunduğu süre içerisinde kendisi ile iletişim halinde olan kişiler; kurumda bulunan diğer hükümlü ve tutuklular, kurumda görev yapan personel ve ziyaretçilerdir. Personel; devleti, adalet sistemini ve dış dünyanın seyrini yansıtan ve hükümlü tutuklularla en çok iletişim halinde olan başat bir rol model niteliğindedir. Hükümlü ve tutuklunun içine girdiği yeni yaşam alanında sergilediği tutum ve davranışlarının ilgili mevzuata uygunluğunu ilk etapta değerlendiren, kurumsal uygulamaların sınırlarını çizen, gerektiğinde yasaların vermiş olduğu meşru güç kullanma yetkisine başvurarak kurumsal asayışı sağlayan infaz hizmetleri personeldir. Personelin aynı zamanda hükümlü ve tutukluların ceza infaz kurumundan ayrıldıktan sonraki yeni yaşama hazırlanmasında, kurumda bulunduğu süre içerisinde kişisel dönüşüm ve gelişim çabasının başarıya ulaşmasında önemli bir sorumluluğu bulunmaktadır (Urgan, 2023, s.1114-1115).

İnfaz ve koruma memurları, ceza infaz kurumlarında tutuklu ve hükümlü güvenliğini sağlamak amacıyla iç güvenlik, düzen, gözetim ve disiplinden sorumlu üniformalı çalışanlardır. Kurumun genel düzeni ve disiplininden sorumludurlar ve 24 saat esasına dayalı hizmet yürütmektedirler. Ceza infaz kurumlarının iç güvenlik ve denetiminde infaz ve koruma baş memurları ile infaz ve koruma memurları görev yapar (Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü, 2017, s. 15-239). İnfaz ve koruma baş memuru, infaz koruma memurlarından farklı olarak, kurumun iç güvenliğinin ve genel kontrolünün sağlanmasında kurumun baş komiseri gibidir (Turgut, 1986, s. 84). İnfaz ve koruma memurları, üstlendikleri görevin doğal yansıması olarak cezaevinin dinamik içyapısında hükümlü ve tutuklularla en çok muhatap olan çalışanlardır. Bu nedenle çağdaş infaz anlayışından istenilen amacın elde edilmesi ve cezaevlerinden umulan iyileştirmenin gerçekleştirilebilmesinde önemli bir konuma sahiptirler (Gedik, 2011, s. 66). Özetle çağdaş infaz anlayışının getirdiği öğretiyile infaz koruma memurları pasif bir koruma görevlisi olmanın çok daha ötesinde mahpusların eğitim, iyileştirme ve topluma yeniden kazandırılması konusunda eğitilmiş birer ıslah neferleri konumundadırlar.

4.2. İnfaz ve Koruma Memurluğu Mesleğinin Bulunduğu Hizmet Sınıfıyla İlişkisi

İnfaz ve koruma memurları kurumun iç güvenlik ve denetimini, personel ve ziyaretçilerin güvenliğini sağlarken önleyici kolluk kuvveti yani kolluk kuvvetinin görev alanına giren sorumluluk bölgesinde kendini göstererek, suç işleme niyeti olan kişileri caydırmak, güvenlik hizmetini sağlamaktadır (Sönmez, 2020, s. 188). Firara teşebbüs, saldırı, isyan, rehin alma girişimi, ceza infaz kurumu işleyişine karşı aktif veya pasif direniş gösterme hallerinde ise meşru savunma ve zorunluluk halinin ortaya çıkmasıyla kurum en üst amirinin izni ile zor kullanabilmektedir. Ayrıca zaman zaman kurum içerisinde meydana gelen kavga, isyan vb. olaylarda suç işlendikten sonra bastırıcı nitelikte yani mevcut düzeni bozan ve suç niteliği taşıyan eylemlerin işlenmesinden sonra harekete geçen kolluk türü yetkileri bulunan (Ayyıldız, 2019, s. 147; 2021, s. 65) bir kolluk kuvveti gibi görev yapmaktadır. Yerine getirdiği bu önleyici ve bastırıcı nitelikteki yetkileriyle birlikte tıpkı asker, jandarma ve polis gibi nöbet tutması, istihdam edildiği hizmet sınıfını sorgulamalarının temel nedenleri arasında sıralanır. Kendi görev yerlerinde kolluk kuvvetine benzer nitelikteki görevleri yerine getirdiğinden, infaz hizmetinin sağlanmasında özel bir kolluk kuvveti olarak nitelendirilebileceği (Turgut, 1986, s. 78; Urgan, 2021, s. 28-29) düşünülmektedir.

Ceza infaz kurumlarında görev yapan ve mesleki sorumluluklarıyla hizmet sınıfı arasında bağlantı bulunan gruplara bakıldığında çeşitli örnekler karşımıza çıkmaktadır. Örneğin

kurumun psiko-sosyal servisinde görev yapan psikolog, pedagog, sosyal çalışmacılar ile sağlık memurları Sağlık Hizmetleri Sınıfında; öğretmenler Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfında; teknik serviste görev yapan mühendis, tekniker ve teknisyen Teknik Hizmetler Sınıfında; kaloriferci, aşçı ve hizmetliler ise Yardımcı Hizmetler Sınıfında istihdam edilmektedirler. Hali hazırda ceza infaz kurumu müdürleri, ikinci müdürler, idare memurları, saymanlar ve ceza infaz kurumunun iç güvenlik ve gözetiminden sorumlu olan infaz ve koruma memurları ile infaz ve koruma baş memurları ise GİH Sınıfında yer almaktadırlar (Adalet Bakanlığı, 2021). Görülmektedir ki ceza infaz kurumunda yaptığı görev ile bulunduğu hizmet sınıfı arasında beligin uyumsuzluk bulunan meslek grubu infaz ve koruma memurlarıdır.

5. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

İnfaz ve koruma memurlarının hizmet sınıfı sorununu ele alan bu çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden genel ve ilişkisel tarama modelleri kullanılmıştır. Genel tarama modeli araştırmaya dâhil edilen örneklemin belirli konulardaki özellik ve tutumlarını tespit etmeye yararken ilişkisel tarama modeli iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkilerin ortaya çıkarılmasını sağlar (Gürbüz & Şahin, 2016, s 109-110). Araştırmanın amacı ve önemine, evreni ve örneklemine, araştırmanın sınırlılıklarına, araştırma verilerinin toplanması ve son olarak verilerin analizine ait bilgiler aşağıda ifade edilmektedir.

5.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın temel amacı Türkiye’de genel idare hizmetleri sınıfında istihdam edilen, ceza infaz kurumlarında güvenlik ve gözetimden sorumlu olan infaz ve koruma memurlarının hizmet sınıfı sorununa ilişkin algılarının ölçülmesidir. Sınıflandırma, ücret rejimi ve kamu personellerinin bağlı olacağı statü kuralları, insan gücü planlaması, istihdam, personelin yetiştirilmesi ve değerlendirilmesi gibi birçok unsuru etkilemektedir (Tutum, 1979, s. 11). Ceza infaz kurumu personelinin sınıflandırma sorununun tespit edilip giderilmesi çağdaş infaz anlayışının hedeflediği ıslah ve yeniden kazandırma görevinin yerine getirilmesinde oldukça önemlidir. Bu yüzden çalışma, infaz ve koruma memurları için sınıflandırma sorununun tespit edilmesi ve çeşitli değişkenlerle ilişkilendirilmesi açısından öncül bir eser olarak literatüre katkı sağlayacaktır.

Çalışmada “Türkiye’de genel idare hizmet sınıfında istihdam edilen, ceza infaz kurumlarında güvenlik ve gözetimden sorumlu olan infaz ve koruma memurlarının hizmet sınıfı sorununa

ilişkin algılarının ölçülmesi” amacı doğrultusunda aşağıdaki araştırma sorularına cevap aranmaktadır:

- İnfaz ve koruma memurlarının hizmet sınıfı sorunları ile ilgili düşüncelerinin frekans dağılımı nasıldır?
- İnfaz ve koruma memurlarının cinsiyetine göre hizmet sınıfı sorunları hakkındaki düşüncelerinde anlamlı farklılık var mıdır?
- İnfaz ve koruma memurlarının yaşına göre hizmet sınıfı sorunları hakkındaki düşüncelerinde anlamlı farklılık var mıdır?
- İnfaz ve koruma memurlarının eğitim düzeyine göre hizmet sınıfı sorunları hakkındaki düşüncelerinde anlamlı farklılık var mıdır?
- İnfaz ve koruma memurlarının görev yaptığı/çalıştığı birime göre hizmet sınıfı sorunları hakkındaki düşüncelerinde anlamlı farklılık var mıdır?
- İnfaz ve koruma memurlarının istihdam türüne göre hizmet sınıfı sorunları hakkındaki düşüncelerinde anlamlı farklılık var mıdır?
- İnfaz ve koruma memurlarının kıdem yılına göre hizmet sınıfı sorunları hakkındaki düşüncelerinde anlamlı farklılık var mıdır?

5.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Türkiye’de bulunan tüm ceza infaz kurumlarında çalışan infaz ve koruma memurları oluşturmaktadır. Evrenin Türkiye’de geniş bir alana dağılmasından dolayı tesadüfi (seçkisiz) olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda (uygun) örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu kapsamda araştırmacının bulunduğu il, çalıştığı kurumun bağlı bulunduğu komisyon ve araştırmanın yürütüldüğü ilde bulunan ceza infaz kurumlarında çalışan infaz ve koruma memurları örnekleme olarak seçilmiştir. Evren sayısı çalışmanın yapıldığı tarih itibarıyla 55.160’tır. Araştırmanın örneklemini Mersin/Tarsus, Adana ve Niğde illerinde mevcut bulunan ceza infaz kurumlarında görev yapan 2.340 infaz ve koruma memurundan oluşmaktadır. Bu kurumlar Tarsus Kadın Kapalı, 1-2-3 Nolu T Tipi Kapalı, Açık, Çocuk ve Gençlik Ceza İnfaz Kurumu, Adana Pozantı M Tipi Kapalı, Açık, F Tipi Yüksek Güvenlikli Kapalı, E Tipi Kapalı, 1 Nolu T Tipi Kapalı ve Niğde E Tipi Kapalı ile Açık Ceza İnfaz Kurumlarıdır. Çalışma kapsamında kurumlar tek tek gezilerek anket formları dağıtılmış ancak Covid-19 salgını ve sıkı pandemi önlemleri dolayısıyla erişilemeyen birimlere de kurum personel kalemlerine mail yoluyla anket formları ulaştırılmıştır. Toplamda 500 infaz ve koruma memurundan dönüş alınmış, 20 tanesinde eksik kodlama olduğundan dolayı 480

tanesi analiz için uygun bulunmuştur. Altunışık ve arkadaşları tarafından oluşturulmuş belirli evrenler için kabul edilebilir örneklem büyüklüklerine göre 70.000 kişilik evren için %95 güven düzeyinde ulaşılması gereken örneklem büyüklüğü 382'dir (Altunışık, vd., 2012). Bu doğrultuda evrenin 55.160 kişi olduğu çalışmada seçilen örneklemden 480 kişiden geri dönüşün alınması, %95 güven düzeyinde evreni temsil açısından yeterli görülmüştür.

5.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma 2021 yılında sadece 3 ilde, toplam 13 ceza infaz kurumunda çalışan infaz ve koruma memurlarını kapsamaktadır. Ceza infaz kurumları toplu yaşamın olduğu kapalı alanlar olması, Covid-19 salgını sürecinde sıkı tedbir alınmasına sebebiyet vermiştir. Bu durum, çalışan personelin uzunca bir süre karantina şartları altında yatılı sistemde çalışmasına ve kurum giriş çıkışlarının çok ağır tedbirlerle kısıtlanmasına neden olmuştur. Araştırma açısından da anket formları kurumların bir kısmında sadece idari binada görev yapan personele fiziki olarak ulaştırılabilmiş, kurumların ulaşılamayan kısımda görev yapan personelin katılımını sağlamak amacıyla kurum personel kalemlerine mail yoluyla da ulaştırılmıştır. Bu durum 2340 personelden 500 personelin geri dönüş sağlamasına neden olmuştur.

5.4. Veri Toplama Aracı

Çalışmanın araştırma kısmı için ilk olarak, ceza infaz kurumlarında görev yapan infaz ve koruma memurlarının istihdam edildikleri hizmet sınıfı ile ifa ettikleri görev, çalışma şartları ve mesleğin nitelikleri arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla araştırma cümleleri oluşturulmuştur. Bu araştırma cümleleri daha sonrasında anket formu olarak düzenlenmiştir. Anket formu geliştirilirken Büyüköztürk vd. (2013, s. 125) verilen "anket geliştirme süreci" tek tek izlenmiştir. Bu kapsamda, ilk olarak problem tanımlanmış, amaç ve sorun belirlenmiştir. İkinci aşamada anket ifadelerinin yazılmasına geçilmiştir. Anket ifadeleri oluşturulurken, açık ve anlaşılır olmasına ve okunduğunda tek bir anlam çıkarılmasına özen gösterilmiştir. Üçüncü aşamada uzman görüşü almak maksadıyla, anket ifadeleri beş tanesi kamu yönetimi alanında, bir tanesi ise istatistik alanında yetkin öğretim üyesi olmak üzere altı değerlendiriciye gönderilmiştir. Son aşamada ise, uzman görüşleri doğrultusunda düzenlemeler ve elemeler yapılarak ankete son hali verilmiştir. Araştırmada kullanılan anket formu iki kısımdan oluşmaktadır. İlk kısımda demografik bilgi formu yer almıştır. İkinci kısımda ise infaz ve koruma memurlarının sınıflandırma sorunu algısını ölçmeye yönelik anket ifadelerine yer verilmiştir. Nihai olarak 31 maddeden oluşan anket ifadelerine verilen cevaplar için 5'li Likert Ölçeği (Hiç Katılmıyorum -1-, Katılmıyorum -2-, Kararsızım -3-, Katılıyorum -4-, Tamamen Katılıyorum -5-) kullanılmıştır. Çalışmada kullanılan anket için

Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Etik Kurulu tarafından 2021/14-01 sayılı kararla izin alınmış ve örneklem olarak seçilen ceza infaz kurumlarında çalışmanın yürütülebilmesi için Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü'nden E-57292265-204.06.03-777/118741 sayılı yazı ile özel izin alınmıştır. Araştırmacılara bilgilendirme onam formu anket formuyla birlikte verilmiştir.

5.5. Verilerin Analizi

Araştırmada toplanan verilerin analizinde IBM Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) 20 programı kullanılmıştır. Anket formu ilk defa geliştirilmiş olması nedeniyle güvenilirlik analizi için Cronbach's Alfa değerine bakılmıştır. Çalışmada anket ifadelerinin açıklığını, anlaşılabilir olup olmadığını test etmek amacıyla pilot olarak 57 infaz ve koruma memuruna anket uygulanmış ve Cronbach's Alfa katsayısı .751 çıkmıştır. Güvenilir olduğu görülen anket formu pilot grubun dışarıda bırakıldığı 480 kişiye uygulanmış ve bu kapsamda elde edilen verilerde Cronbach's Alfa katsayısı .767 çıkmıştır. Uygulanan anketin güvenilir kabul edilebilmesi için Cronbach's Alfa katsayısının en az .70 ve üzeri olması istendiğinden (Balaban Salı, 2018, s. 156) hem pilot hem de asıl araştırmada ifadelerin güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Verilerin analizi öncesinde anket ifadelerinin normal dağılım gösterip göstermediği test edilmek için Plichta & Kelvin'in (2013) önerdiği gibi skewness ve kurtosis değerlerine bakılmış ve normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Bu tespit doğrultusunda araştırmada frekans, ortalama, standart sapma gibi tanımlayıcı istatistiklere ilave olarak parametrik testlerden bağımsız gruplarda t testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. ANOVA'da anlamlı farkın bulunduğu tespit edilen anket ifadelerinde farkın hangi gruplardan kaynaklandığının tespiti amacıyla varyansların homojen dağılmaması sebebiyle Post Hoc testlerinden Games-Howell testi kullanılmıştır. Ayrıca sonuçlar $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde ve %95 güven aralığına göre değerlendirilmiştir.

6. BULGULAR

Araştırmada elde edilen bulgular bu bölümde başlıklar halinde ele alınmaktadır. İlk olarak demografik bulgular hakkında bilgiler, akabinde araştırma sorularına ilişkin sonuçlar verilmektedir.

6.1. Demografik Bulgular

Araştırma kapsamında 480 infaz ve koruma memuruna uygulanan “İnfaz ve Koruma Memurlarının Sınıflandırma Sorunu Algısı” isimli anket formundan elde edilen demografik bulgular Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1. Demografik Bulgular

Bağımsız Değişken		N(480)	%(100)
Cinsiyet	Erkek	393	81,9
	Kadın	87	18,1
Yaş (Ortalama:33,78; min.=23, max.=63)	Ortalama Altı	278	57,91
	Ortalama Üstü	202	42,08
Yaş (Kategorize)	30 yaş ve altı	129	26,9
	31-35 yaş arası	236	49,2
	36-40 yaş arası	65	13,5
	41 yaş ve üstü	50	10,4
Eğitim Durumu	Lise	64	13,3
	Ön Lisans	87	18,1
	Lisans	314	65,4
	Yüksek Lisans	15	3,1
Çalıştığınız Birim	Birim Personeli	314	65,4
	Vardiya Personeli	166	34,6
İstihdam Türü	Memur	218	45,4
	Sözleşmeli Personel	262	54,6
Meslekteki Kıdem Yılı	1-5 yıl	233	48,6
	6-9 yıl	115	24,0
	10-14 yıl	88	18,3
	15 yıl ve üzeri	50	9,2
Hangi İstihdam Türünde İstihdam Edildiğinizi Biliyor Musunuz?	Evet	469	97,7
	Hayır	11	2,3

Araştırmaya katılan infaz ve koruma memurlarının demografik özellikleri Tablo 1’e göre; katılımcıların %81,9’u erkek, %18,1’i kadın; %49,2’sinin 31-35 yaş arasında; %65,4’ünün lisans mezunu; %65,4’ünün birim personeli; %54,6’sı sözleşmeli personel ve %48,6’sı 1-5 yıl arası kıdeme sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların hangi hizmet sınıfında istihdam edildiğini bilmesi anket sorularına verilen cevapların yorumlanmasını daha anlamlı kılacağı düşünülmekle birlikte, ana amaç, anket uygulanan kişilerin hizmet sınıfına yönelik soruları cevaplandırırken hangi hizmet sınıfına mensup olduğunun bilincinde olup olmadığının ölçülmesidir. Bunun sonucu olarak katılımcıların %97,7’sinin bağlı bulunduğu hizmet sınıfını bilmesi ise çalışmanın amacına ulaşması açısından iç açıcı bir sonuçtur.

6.2. Frekans Analizi Bulguları

Frekans analizinin değerlendirildiği Tablo 2’ye göre infaz ve koruma memurlarının sınıflandırma sorunu algısına yönelik uygulanan ankete verdikleri cevaplarda en yüksek katılma oranı “infaz ve koruma memurları mesleklerine uygun bir hizmet sınıfının

oluşturulmasını ister” %97,3’ü (katılıyorum+tamamen katılıyorum) ifadesine aittir. En yüksek katılmama oranı ise “infaz ve koruma memurlarının bağlı olduğu hizmet sınıfı ile tanınan mali haklar uyumludur” %95,7’si (hiç katılmıyorum+katılmıyorum) ifadesine aittir. Buna göre katılımcılar arasında mevcut hizmet sınıfının mali hakları ile uyumlu olmadığı ve mesleklerine uygun yeni bir hizmet sınıfının oluşturulması konusunda görüş birliği olduğu görülmektedir.

Tablo 2. İnfaz ve Koruma Memurlarının Hizmet Sınıfına Yönelik Frekans Analizi Bulguları

İnfaz ve Koruma Memurlarının bağlı olduğu hizmet sınıfı ile...		1	2	3	4	5	T
mesleğin istihdam süreci uyumludur.	n	375	76	23	6	0	480
	%	78,1	15,8	4,8	1,3	0	100
ifa ettiği hizmetin gerektirdiği nitelikler uyumludur.	n	365	83	26	6	0	480
	%	76,0	17,3	5,4	1,3	0	100
kurum içi yükselme olanakları uyumludur.	n	247	105	78	36	14	480
	%	51,5	21,9	16,3	7,5	2,9	100
verilen hizmet öncesi eğitim uyumludur.	n	212	121	89	47	11	480
	%	44,2	25,2	18,5	9,8	2,3	100
verilen hizmet içi eğitim uyumludur.	n	190	125	95	56	14	480
	%	39,6	26,0	19,8	11,7	2,9	100
yerine getirdiği güvenlik ve gözetim görevi uyumludur.	n	319	105	31	17	8	480
	%	66,5	21,9	6,5	3,5	1,7	100
yasaların yüklediği sorumluluk düzeyleri uyumludur.	n	319	104	34	16	7	480
	%	66,5	21,7	7,1	3,3	1,5	100
yasaların yüklediği iş çeşitliliği uyumludur.	n	257	101	54	38	30	480
	%	53,5	21,0	11,3	7,9	6,3	100
çalışma şartlarını düzenleyen mevzuat hükümleri uyumludur.	n	299	103	47	23	8	480
	%	62,3	21,5	9,8	4,8	1,7	100
çalışma ortamındaki işleyiş biçimi uyumludur.	n	315	115	33	13	4	480
	%	65,6	24,0	6,9	2,7	0,8	100
tanınan mali haklar uyumludur.	n	404	55	10	9	2	480
	%	84,2	11,5	2,1	1,9	0,4	100
tanınan sosyal haklar uyumludur.	n	375	79	20	4	2	480
	%	78,1	16,5	4,2	0,8	0,4	100
mesleğe nitelikli personel temini sağlanabilmektedir.	n	289	94	74	21	2	480
	%	60,2	19,6	15,4	4,4	0,4	100
çalışma ortamının güvenliği sağlanabilmektedir.	n	267	110	56	28	19	480
	%	55,6	22,9	11,7	5,8	4,0	100
üstlendiği yetkiler orantılıdır.	n	340	94	35	8	3	480
	%	70,8	19,6	7,3	1,7	0,6	100
İnfaz ve Koruma Memurları...		1	2	3	4	5	T
kurumun genel işleyişiyle ilgili idari işlerde bir büro elemanı gibi hareket eder.	n	222	72	54	68	64	480
	%	46,3	15,0	11,3	14,2	13,3	100
kurumun iç güvenliğini sağlarken bir kolluk kuvveti personeli gibi hareket eder.	n	23	15	14	74	354	480
	%	4,8	3,1	2,9	15,4	73,8	100
kurumun denetimini sağlarken bir kolluk kuvveti personeli gibi hareket eder.	n	19	18	17	80	346	480
	%	4,0	3,8	3,5	16,7	72,1	100
kurum içerisinde hükümlü/tutuklu güvenliği sağlar iken önleyici bir ceza infaz kurumu kolluğu şeklinde hareket etmektedir.	n	15	14	22	92	337	480
	%	3,1	2,9	4,6	19,2	70,2	100
kurum içerisinde çıkan olayları bastırıcı nitelikteki görevleri ile bir ceza infaz kurumu kolluğu şeklinde hareket etmektedir.	n	14	8	17	74	367	480
	%	2,9	1,7	3,5	15,4	76,5	100
üniformalı bir mesleğin getirdiği güvenceden yoksun olduğunu	n	26	13	19	53	369	480

düşünür.	%	5,4	2,7	4,0	11,0	76,9	100
görev esnasında yasanın vermiş olduğu zor kullanma zamanlarında bir güvenlik hizmeti yerine getirdiğini düşünür.	n	15	11	23	82	349	480
görev esnasında nöbet tutarken bir güvenlik personeli olduğunu düşünür.	%	3,1	2,3	4,8	17,1	72,7	100
görev esnasında nöbet tutarken bir güvenlik personeli olduğunu düşünür.	n	9	11	10	84	366	480
görev esnasında bir polis, jandarma ve/veya asker kadar risk taşıdığını düşünür.	%	1,9	2,3	2,1	17,5	76,3	100
görev esnasında bir polis, jandarma ve/veya asker kadar risk taşıdığını düşünür.	n	6	2	4	56	412	480
dış güvenliğin kendileri tarafından yerine getirilmesi gerektiğini düşünür.	%	1,3	0,4	0,8	11,7	85,8	100
dış güvenliğin kendileri tarafından yerine getirilmesi gerektiğini düşünür.	n	42	16	78	70	274	480
dış güvenliğin jandarma tarafından ifa edilmesinden dolayı görev karmaşası yaşar.	%	8,8	3,3	16,3	14,6	57,1	100
dış güvenliğin jandarma tarafından ifa edilmesinden dolayı görev karmaşası yaşar.	n	34	29	56	77	284	480
yaptıkları işe uygun hizmet sınıfında çalıştıklarını düşünür.	%	7,1	6,0	11,7	16,0	59,2	100
yaptıkları işe uygun hizmet sınıfında çalıştıklarını düşünür.	n	403	49	12	1	15	480
buldukları hizmet sınıfının mesleğin misyonu açısından uygun olduğunu düşünür.	%	84,0	10,2	2,5	0,2	3,1	100
buldukları hizmet sınıfının mesleğin misyonu açısından uygun olduğunu düşünür.	n	385	52	27	4	12	480
mesleklerine uygun bir hizmet sınıfının oluşturulmasını ister.	%	80,2	10,8	5,6	0,8	2,5	100
mesleklerine uygun bir hizmet sınıfının oluşturulmasını ister.	n	7	0	6	30	437	480
mesleklerine uygun bir hizmet sınıfı içinde istihdam edildiklerinde kurum içinde kendini güvende hisseder.	%	1,5	0	1,3	6,3	91,0	100
mesleklerine uygun bir hizmet sınıfı içinde istihdam edildiklerinde kurum içinde kendini güvende hisseder.	n	40	16	26	55	343	480
mesleklerine uygun bir hizmet sınıfı içinde istihdam edildiklerinde kurum dışında kendini güvende hisseder.	%	8,3	3,3	5,4	11,5	71,5	100
mesleklerine uygun bir hizmet sınıfı içinde istihdam edildiklerinde kurum dışında kendini güvende hisseder.	n	45	18	24	55	338	480
mesleklerine uygun bir hizmet sınıfı içinde istihdam edildiklerinde kurum dışında kendini güvende hisseder.	%	9,4	3,8	5,0	11,5	70,4	100

Tablo 2’de görüldüğü gibi infaz ve koruma memurlarının buldukları hizmet sınıfının meslekleriyle uyumlu olmasına katılımcıların %94,2’si, mesleğin misyonuyla uyumlu olmasına da %91’i olumsuz yanıt vermişlerdir. Ayrıca katılımcıların %83’ü mesleklerine uygun bir hizmet sınıfı içerisinde istihdam edildikleri takdirde ceza infaz kurumu içerisinde, %81,9’u ise ceza infaz kurumu dışarısında kendilerini daha güvende hissedeceklerini düşünmektedir. Frekans tablosunda dikkat çekilmesi gereken bir başka önemli husus ise katılımcıların mevcut hizmet sınıfıyla ilgili yöneltilen ifadelerle çoğunlukla 1(hiç katılmıyorum) ve 2(katılmıyorum) yanıtını vermeleridir. Dolayısıyla infaz ve koruma memurlarının GİH Sınıfında bulunmak istemedikleri ve mesleklerinin yapısına ve ruhuna uygun yeni bir hizmet sınıfının meydana getirilmesini arzuladıklarını görülmektedir.

6.3. Parametrik Test Sonuçları

Anket ifadelerinin faktör yüklerine bakılması adına Açıklayıcı Faktör Analizinin (AFA) yapılabilmesi için Yaşlıoğlu, nun (2017: 74-75) belirttiği üzere, gerekli olan örneklem büyüklüğü Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett testleri incelenmiş, ardından ölçeğin yapı geçerliliğini saptamak amacıyla AFA yapılmıştır. Düşük sayıda verilerle daha iyi çalışması nedeniyle Direct Oblimin döndürme yöntemi kullanılmış ve faktör yükleri en az 0,30 belirlenerek faktörler incelenmiştir. Bazı maddelerin çıkartılması gerekliliği ve ortaya çıkan 7 faktörün 4 tanesinin ikili boyuta yük vermesi nedeniyle faktör analizinden vazgeçilmiş, maddeler tek tek yorumlanmıştır. . Bu yüzden parametrik testlerle ifadelerin her biri için

demografik değişenlerde ortaya çıkan anlamlı farklılıklar Tablo 3 ve izleyen diğer tablolarda özetlenerek sunulmaktadır.

6.3.1. Cinsiyete Göre İnfaz ve Koruma Memurlarının Sınıflandırma Sorunu Algısına İlişkin T Testi Sonuçları

Cinsiyete göre infaz ve koruma memurlarının sınıflandırma sorunu algısında anlamlı farklılık bulunan anket ifadeleri Tablo 3'te derlenmiştir.

Tablo 3. Cinsiyet Değişkenine Göre T Testi Sonuçları

İnfaz ve koruma memurları...	Cinsiyet	N	Ort.	SS	t	P
kurumun iç güvenliğini sağlarken bir kolluk kuvveti personeli gibi hareket eder.	Kadın	87	4,25	1,174	-2,247	0,027*
	Erkek	393	4,56	0,996		
üniformalı bir mesleğin getirdiği güvenceden yoksun olduğunu düşünür.	Kadın	87	4,20	1,293	-2,626	0,01*
	Erkek	393	4,58	1,002		
dış güvenliğin kendileri tarafından yerine getirilmesi gerektiğini düşünür.	Kadın	87	3,43	1,545	-4,540	0,000*
	Erkek	393	4,22	1,174		
dış güvenliğin jandarma tarafından ifa edilmesinden dolayı görev karmaşası yaşar.	Kadın	87	3,74	1,418	-3,032	0,003*
	Erkek	393	4,23	1,197		

Ort.= Ortalama SS.= Standart Sapma *Anlamlılık Düzeyi 0,05

Katılımcıların cinsiyet değişkenine ilişkin sınıflandırma sorunu algı düzeyleri incelendiğinde anlamlı farklılık çıkan ifadeler Tablo 3'te derlenmiştir. “İnfaz ve koruma memurları, kurumun iç güvenliğini sağlarken bir kolluk kuvveti personeli gibi hareket eder” ifadesindeki ($p>0,027$) anlamlı farklılık, kadınların (Ort.=4,25; SS.=1,17) erkeklere (Ort:4,56; SS.= 0,99) oranla daha az katılmasından; “infaz ve koruma memurları, üniformalı bir mesleğin getirdiği güvenceden yoksun olduğunu düşünür” ifadesindeki ($p>0,01$) anlamlı farklılık, benzer şekilde kadınların (Ort.=4,20; SS.=1,29) erkeklere (Ort.= 4,58; SS.=1,00) nazaran daha az katılmasından kaynaklıdır.

Ceza infaz kurumlarında dış güvenliği İçişleri Bakanlığı'na bağlı jandarma birimleri, iç güvenliği ise Adalet Bakanlığı'na bağlı infaz ve koruma memurları yerine getirmektedir. Bu amaçla katılımcılara yöneltilen “infaz ve koruma memurları, dış güvenliğin kendileri tarafından yerine getirilmesi gerektiğini düşünür” ifadesindeki ($p>0,00$) anlamlı farklılık, kadınların (Ort.=3,43; SS.=1,54) erkeklere (Ort.=4,22, SS.=1,17) oranla daha az katılmasından kaynaklanmaktadır. “İnfaz ve koruma memurları, dış güvenliğin jandarma tarafından ifa edilmesinden dolayı görev karmaşası yaşar” ifadesindeki ($p>0,003$) anlamlı farklılığa bir önceki ifadelerle benzer şekilde kadınların (Ort.=3,74; SS.=1,41) erkeklere (Ort.=4,23; SS.=1,19) oranla göre daha az katılması neden olmaktadır.

6.3.2. Kategorize Edilmiş Yaşa Göre İnfaz ve Koruma Memurlarının Sınıflandırma Sorunu Algısına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Kategorize edilmiş yaşa göre infaz ve koruma memurlarının sınıflandırma sorunu algısının farklılaşp farklılaşmadığına yönelik tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 4’de verilmiştir.

Tablo 4. Kategorize Edilmiş Yaşa Göre ANOVA Analizi Sonuçları

İnfaz ve Koruma Memurları...		30 Yaş ve altı (n=129)	31-35 Yaş arası (n=236)	36-40 arası (n=65)	41 Yaş ve üzeri (n=50)	F	P
kurum içerisinde hükümlü/tutuklu güvenliği sağlar iken önleyici bir ceza infaz kurumu kolluğu şeklinde hareket etmektedir.	Ort.	4,67	4,53	4,35	4,18	3,888	0,009*
	SS.	0,813	0,843	1,217	1,207		
dış güvenliğın kendileri tarafından yerine getirilmesi gerektiğini düşünür.	Ort.	4,12	3,89	4,26	4,64	5,506	0,001*
	SS.	1,222	1,389	1,189	0,776		
dış güvenliğın jandarma tarafından ifa edilmesinden dolayı görev karmaşası yaşar.	Ort.	4,21	3,94	4,35	4,64	5,559	0,001*
	SS.	1,116	1,383	1,165	0,802		

Ort.= Ortalama SS.= Standart Sapma *Anlamlılık Düzeyi 0,05

Kategorize edilmiş yaşa göre infaz ve koruma memurlarının sınıflandırma sorunu algısı anlamlı farklılık gösteren 3 anket ifadesi bulunmaktadır. Bunlardan ilki “infaz ve koruma memurları, kurum içerisinde hükümlü/tutuklu güvenliği sağlar iken önleyici bir ceza infaz kurumu kolluğu şeklinde hareket etmektedir” (F=3,888; P=0,009) ifadesinde rastlanmaktadır. Kategorize yaşa göre, 30 yaş ve altı (Ort.=4,67; SS.=0,81), 31-35 yaş arası (Ort.=4,53; SS.=0,84), 36-40 yaş arası (Ort.=4,35; SS.=1,21), 41 yaş ve üzeri (Ort.=4,18; SS.=1,20) çıkmıştır. Post Hoc sonucuna göre, 30 yaş ve altı yaş grubunda bulunan katılımcılar 36-40 ve 41 yaş ve üzerinelere nazaran, 36-40 yaş arasında bulunanlarda 41 yaş ve üzeri olanlara nazaran “kurum içerisinde tutuklu hükümlü güvenliğını sağlar iken önleyici bir ceza infaz kurumu kolluğu şeklinde hareket ettiklerini” düşünmektedirler.

Anlamlı farklılık gösteren diğer iki anket ifadesi dış güvenlik ile ilgili olanlardır. Bunlardan ilki “infaz ve koruma memurları, dış güvenliğın kendileri tarafından yerine getirilmesi gerektiğini düşünür” (F=5,506; P=0,001) ifadesinde görülmektedir. Kategorize edilmiş yaşa göre, 30 yaş ve altı (Ort.=4,12; SS.=1,22), 31-35 yaş arası (Ort.=3,89; SS.=1,38), 36-40 yaş arası (Ort.=4,26; SS.=1,18), 41 yaş ve üzeri (Ort.=4,64; SS.=0,77) çıkmıştır. Dış güvenlikle ilgili olan bir diğer ifade “infaz ve koruma memurları, dış güvenliğın jandarma tarafından ifa edilmesinden dolayı görev karmaşası yaşar” (F=5,559; P=0,001) olduğu görülmektedir. Kategorize yaşa göre, 30 yaş ve altı (Ort.=4,21; SS.=1,11), 31-35 yaş arası (Ort.=3,94;

SS.=1,38), 36-40 yaş arası (Ort.=4,35; SS.=1,16), 41 yaş ve üzeri (Ort.=4,64; SS.=0,80) şeklinde çıkmıştır. Post Hoc sonucuna göre, her iki ifadeye 41 yaş ve üzeri yaş grubunda bulunan infaz ve koruma memurları, 30 yaş ve altı ile 31-35 yaş arasındakilere göre dış güvenliğinin jandarma tarafından ifa edilmesinin görev karmaşasına sebep olduğunu ve dış güvenliğinin kendileri tarafından yerine getirilmesini daha fazla düşünmektedirler.

6.3.3. Eğitim Durumuna Göre İnfaz ve Koruma Memurlarının Sınıflandırma Sorunu Algısına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

İnfaz ve koruma memurlarının sınıflandırma sorunu algısının eğitim durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin tek yönlü varyans sonuçları Tablo 5’de gösterilmektedir.

Tablo 5. Eğitim Durumuna Göre ANOVA Analizi Sonuçları

İnfaz ve Koruma Memurlarının bağlı olduğu hizmet sınıfı ile...	Lise(n=64)	Ön lisans(n=87)	Lisans ve üzeri(n=329)	F	P
üstlendiği yetkiler orantılıdır.	Ort. 1,20 SS. 0,443	1,46 0,818	1,45 0,776	3,015	0,050*

Ort.= Ortalama SS.= Standart Sapma *Anlamlılık Düzeyi 0,05

Eğitim durumuna göre infaz ve koruma memurlarının sınıflandırma sorunu algısı arasında anlamlı farklılık sadece “infaz ve koruma memurlarının bağlı olduğu hizmet sınıfı ile üstlendiği yetkiler orantılıdır” ifadesinde (F=3,015; P=0,050) görülmüştür. Post Hoc testi sonucunda, lise (Ort.=1,20; SS.=0,44) mezunu olan infaz ve koruma memurları üstlendiği yetkilerin hizmet sınıfı ile uyumlu olma düşüncesine katılmama oranı ön lisans (Ort.=1,46; SS.=0,81) ile lisans ve üzeri mezunlara (Ort.=1,45; SS.=0,70) göre daha yüksektir. Buna göre infaz ve koruma memurlarının üstlendiği yetkilerin bağlı oldukları hizmet sınıfı ile uyumlu olma düşüncesi, eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir.

6.3.4. Çalışılan Birime Göre İnfaz ve Koruma Memurlarının Sınıflandırma Sorunu Algısına İlişkin T Testi Sonuçları

Çalışılan birime göre anlamlı farklılık gösteren 8 anket ifadesi olduğu görülmektedir. Bunlar Tablo 6’da düzenlenmiştir.

Tablo 6. Çalışılan Birime Göre T Testi Sonuçları

İnfaz ve Koruma Memurlarının bağlı olduğu hizmet sınıfı ile...	Çalışılan Birim	N	Ort.	SS	t	P
mesleğin istihdam süreci uyumludur.	Birim	314	1,34	0,656	2,773	0,006*
	Vardiya	166	1,19	0,515		
ifa ettiği hizmetin gerektirdiği nitelikler uyumludur.	Birim	314	1,40	0,719	4,639	0,000*
	Vardiya	166	1,16	0,416		
yerine getirdiği güvenlik ve gözetim görevi uyumludur	Birim	314	1,60	0,938	2,696	0,007*
	Vardiya	166	1,38	0,775		

çalışma ortamındaki işleyiş biçimi uyumludur.	Birim	314	1,55	0,875	2,567	0,011*
	Vardiya	166	1,37	0,646		
tanınan mali haklar uyumludur.	Birim	314	1,28	0,678	2,971	0,003*
	Vardiya	166	1,13	0,469		
üstlendiği yetkiler orantılıdır.	Birim	314	1,49	0,800	3,064	0,002*
	Vardiya	166	1,28	0,631		
İnfaz ve Koruma Memurları...						
kurumun genel işleyişiyle ilgili idari işlerde bir büro elemanı gibi hareket eder.	Birim	314	2,55	1,518	4,698	0,000*
	Vardiya	166	1,92	1,359		
görev esnasında bir polis, jandarma ve/veya asker kadar risk taşıdığını düşünür.	Birim	314	4,75	0,661	-3,084	0,002*
	Vardiya	166	4,90	0,415		
Ort.= Ortalama SS.= Standart Sapma *Anlamlılık Düzeyi 0,05						

Anlamlı farklılık bulunan “infaz ve koruma memurlarının bağlı olduğu hizmet sınıfı ile mesleğin istihdam süreci uyumludur” ifadesine ($p>0,006$), vardiyalı personelin (Ort.=1,19; SS.=0,51) birim personeline (Ort.=1,34; SS.=0,65) göre katılmama oranının daha yüksek olması; “infaz ve koruma memurlarının bağlı olduğu hizmet sınıfı ile ifa ettiği hizmetin gerektirdiği nitelikler uyumludur” ifadesine ($p>0,000$), vardiyalı personelin (Ort.=1,16; SS.=0,41) katılmama oranı birim personeline (Ort.=1,40; SS.=0,70) göre daha yüksek olması; “infaz ve koruma memurlarının bağlı olduğu hizmet sınıfı ile yerine getirdiği güvenlik ve gözetim görevi ile uyumludur” ifadesine ($p>0,007$), vardiyalı personelin (Ort.=1,38; SS.=0,77) birim personeline (Ort.=1,60; SS.=0,93) göre katılmama oranının daha yüksek olması; “infaz ve koruma memurlarının bağlı olduğu hizmet sınıfı ile çalışma ortamındaki işleyiş biçimi uyumludur” ifadesine ($p>0,011$), vardiyalı personelin (Ort.=1,37; SS.=0,64) birim personeline (Ort.=1,55; SS.=0,87) nazaran katılmama oranının daha yüksek olması neden olmaktadır.

Yukarıda T testi sonuçları verilen dört anket ifadesinde de vardiyada çalışan infaz ve koruma memurlarının hiç katılmıyorum düşüncesine daha yakın oldukları görülmektedir. Bu farklılığın gerekçesi olarak birimde çalışan personel daha çok evrak işleri ile ilgilenip, mesai saati çerçevesinde 08:00-17:00 saatleri arasında çalışıp hükümlü ve tutuklularla daha az muhatap olması gösterilebilir. Vardiyada çalışan personel ise 24 saat esasına dayalı nöbet usulü çalışmakta, ceza infaz kurumunun iç güvenliğini sağlama göreviyle ilgilendiklerinden daha çok hükümlü/tutuklu ile muhatap olmaktadır. Yukarıda belirtilen veriler ışığında GİH Sınıfı ile mesleğin ceza infaz kurumundaki yansımalarına bakıldığı zaman, bir genel idare hizmetleri personeli gibi hareket eden birim çalışanlarının bu düşünceye daha yakın olduğu görülmektedir. Bu duruma “infaz ve koruma memurları, kurumun genel işleyişiyle ilgili idari işlerde bir büro elemanı gibi hareket eder” ifadesine ($p>0,000$); birim personelinin (Ort.=2,55; SS.=1,51) vardiyalı personele (Ort.=1,92; SS.=1,35) oranla daha fazla katılması sonucu

gerekçemizi destekler niteliktedir. Buna göre, kurumun genel işleyişi ile ilgili idari işlerde büro elemanı gibi hareket ettiği düşüncesine birimde çalışan personel vardiyada çalışan personele göre daha fazla katılmaktadır.

“İnfaz ve koruma memurlarının bağlı olduğu hizmet sınıfı ile üstlendiği yetkiler orantılıdır” ifadesindeki ($p>0,002$) farklılık, vardiyalı personelin (Ort.=1,28; SS.=0,63) birim personeline (Ort.=1,49; SS.=0,80) nazaran katılmama oranının daha yüksek olmasından kaynaklıdır. Bu duruma gerekçe olarak, ceza infaz kurumu içerisinde çıkan ya da çıkabilecek olaylara vardiya personelinin hükümlü ve tutuklulara öncü olarak müdahalede bulunması, birimde çalışan personele göre güç kullanma yetkisinin arttırılmasını daha fazla istemesinden kaynaklandığı söylenebilir.

Bir başka anlamlı farklılık “infaz ve koruma memurlarının bağlı olduğu hizmet sınıfı ile tanınan mali haklar uyumludur” ifadesinde ($p>0,003$) ortaya çıkmaktadır. Bu farklılığa vardiyalı çalışan personelin (Ort.=1,13; SS.=0,46) katılmama derecesi birimde çalışan personele (Ort.=1,28; SS.=0,67) göre daha yüksek olması sebeptir. İlgili sonuca gerekçe olarak ise 24 saat esasına ve nöbet usulüne göre çalışan, hükümlü ve tutuklu güvenliğini sağlamakla yükümlü olan vardiya personelinin mali haklarının benzer kamu hizmetlerini yerine getiren diğer kamu görevlileriyle (polis, jandarma) eşitlenmesi gerektiği düşüncesinden kaynaklandığı söylenebilir. Ayrıca infaz ve koruma memurları polis ve jandarma kadar mali haklarının olmasını istemelerinin yanında onlar kadar risk taşıyan bir meslek grubu olduklarını da düşünmektedirler. Şöyle ki, “infaz ve koruma memurları, görev esnasında bir polis, jandarma ve/veya asker kadar risk taşıdığını düşünür” ifadesindeki ($p>0,002$) farklılık; vardiyalı personelin (Ort.=4,90; SS.=0,41) birim personeline (Ort.=4,75; SS.=0,66) nazaran daha fazla risk taşıdıklarını düşünmelerinden kaynaklıdır. Ortalamalara bakıldığında her iki birimde çalışan personelde görevini icra ederken polis, jandarma ve/veya asker kadar risk taşıdığını düşünmektedir. Fakat vardiyada çalışan personelin katılma oranının daha yüksek olduğu görülmektedir.

6.3.5. İstihdam Türüne Göre İnfaz ve Koruma Memurlarının Sınıflandırma Sorunu Algısına İlişkin T Testi Sonuçları

İstihdam türüne göre infaz ve koruma memurlarının sınıflandırma sorunu algısında anlamlı farklılık bulunan anket ifadeleri Tablo 7’de derlenmiştir.

Tablo 7. İstihdam Türüne Göre T Testi Sonuçları

İnfaz ve Koruma Memurlarının bağlı olduğu hizmet sınıfı ile...	İstihdam Türü	N	Ort.	SS	t	p
--	---------------	---	------	----	---	---

kurum içi yükselme olanakları uyumludur.	Memur	218	2,09	1,172	3,724	0,000*
	Sözleşmeli	262	1,71	1,024		
verilen hizmet içi eğitim uyumludur.	Memur	218	2,24	1,163	2,025	0,043*
	Sözleşmeli	262	2,03	1,122		
İnfaz ve Koruma Memurları...						
dış güvenliğin kendileri tarafından yerine getirilmesi gerektiğini düşünür.	Memur	218	4,23	1,231	2,419	0,016*
	Sözleşmeli	262	3,95	1,316		
dış güvenliğin jandarma tarafından ifa edilmesinden dolayı görev karmaşası yaşar.	Memur	218	4,31	1,162	2,763	0,006*
	Sözleşmeli	262	4,00	1,310		
Ort.= Ortalama SS.= Standart Sapma *Anlamlılık Düzeyi 0,05						

İstihdam türüne göre “infaz ve koruma memurlarının bağlı olduğu hizmet sınıfı ile kurum içi yükselme olanakları uyumludur” ifadesindeki ($p>0,00$) farklılığa memur (Ort.=2,09; SS.=1,17) olarak görev yapanların katılma oranı sözleşmeli (Ort.=1,71; SS.=1,02) olarak görev yapanlara oranla daha yüksektir. Bu duruma gerekçe olarak sözleşmeli infaz ve koruma memurlarının infaz koruma baş memuru, idare memuru, sayman, öğretmen, şef, psikolog, sosyal çalışmacı gibi kadrolar için açılan görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarına başvuramaması gösterilebilir.

“İnfaz ve koruma memurlarının bağlı olduğu hizmet sınıfı ile verilen hizmet içi eğitim uyumludur” ifadesindeki ($p>0,043$) farklılık, sözleşmeli (Ort.=2,03; SS.=1,12) olarak görev yapanların, memur (Ort.=2,24; SS.=1,16) statüsünde istihdam edilenlere göre katılmama oranı daha yüksektir. Bunun sebebi olarak kadrolu yani memur statüsünde alınan infaz ve koruma memurlarının mesleğe başlamadan önce bir süre hazırlayıcı eğitime tabi tutulması ve sonraları ara ara hizmet içi eğitimlerle desteklenmesi, sözleşmeli olarak istihdam edilenlerin ise hiç eğitim görmeden göreve başlayarak sonrasında hizmet içi eğitime alınması gösterilebilir. Ancak son 6 yıldır statü hukukuna bağlı olarak infaz ve koruma memuru istihdamı yapılmamaktadır. Bu nedenle sözleşmeli istihdam edilen personel ile kadrolu personel aynı şekilde aldıkları temel başlangıç eğitimleri sonrasında tespit edilen ihtiyaçlar doğrultusunda zaman zaman düzenlenen hizmet içi eğitimlerle desteklenmektedir. Süreleri farklı olsa da her iki eğitimin ders içerikleri ve ders saatleri büyük oranda benzeşmektedir. Bu bağlamda ilerleyen süreçte aradaki farklılık giderek azalacaktır.

“İnfaz ve koruma memurları, dış güvenliğin kendileri tarafından yerine getirilmesi gerektiğini düşünür” ifadesindeki ($p>0,016$) farklılık, sözleşmeli (Ort.=3,95; SS.=1,31) infaz ve koruma memurlarının, memur (Ort.=4,23; SS.=1,23) statüsünde olanlara nazaran daha az katılmasından kaynaklıdır. Benzer şekilde “infaz ve koruma memurları, dış güvenliğin jandarma tarafından ifa edilmesinden dolayı görev karmaşası yaşar” ifadesindeki ($p>0,006$) anlamlı farklılığın kaynağı, sözleşmelilerin (Ort.=4,00; SS.=1,31) memurlara (Ort.=4,23;

SS.=1,16) nazaran daha az katılmasından kaynaklıdır. Her iki ifadeye de sözleşmelilerin daha az katılması, memurların statü hukukuna tabi olarak mesleklerini daha güvende görmelerinden kaynaklandığı söylenebilir.

6.3.6. Kıdem Yılına Göre İnfaz ve Koruma Memurlarının Sınıflandırma Sorunu İlişkin Algısına Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Kategorize edilmiş kıdeme (hizmet yılı) göre infaz ve koruma memurlarının sınıflandırma sorunu algısının farklılaşıp farklılaşmadığına yönelik tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8. Kıdem Yılına Göre ANOVA Analizi Sonuçları

İnfaz ve Koruma Memurlarının bağlı olduğu hizmet sınıfı ile...		1-5 Yıl (n=233)	6-9 Yıl (n=115)	10-14 Yıl (n=88)	15 yıl ve üzeri (n=44)	F	P
kurum içi yükselme olanakları uyumludur.	Ort.	1,73	1,90	2,25	1,93	4,858	0,002*
	SS.	1,042	1,051	1,253	1,149		
yerine getirdiği güvenlik ve gözetim görevi uyumludur.	Ort.	1,45	1,57	1,74	1,34	2,968	0,032*
	SS.	0,798	0,938	1,119	0,608		
İnfaz ve Koruma Memurları...							
dış güvenliğin kendileri tarafından yerine getirilmesi gerektiğini düşünür.	Ort.	3,97	3,97	4,28	4,52	3,362	0,019*
	SS.	1,313	1,317	1,250	0,976		
dış güvenliğin jandarma tarafından ifa edilmesinden dolayı görev karmaşası yaşar.	Ort.	4,03	4,02	4,38	4,61	4,222	0,006*
	SS.	1,303	1,284	1,177	0,841		

Ort.= Ortalama SS.= Standart Sapma *Anlamlılık Düzeyi 0,05

Tablo 8 incelendiğinde, ilk olarak “infaz ve koruma memurlarının bağlı olduğu hizmet sınıfı ile kurum içi yükselme olanakları uyumludur” ifadesinin değerleri (F=4,858; P=0,002) şeklindedir. Kıdem yılına göre oranlar 1-5 yıl (Ort.=1,73; SS.=1,04), 6-9 yıl (Ort.=1,90; SS.=1,05), 10-14 yıl (Ort.=2,25; SS.=1,25), 15 yıl ve üzeri (Ort.=1,93; SS.=1,14) çıkmıştır. Post Hoc testi sonucunda ilgili ifadeye, 1-5 yıl arası kıdeme sahip personel 10-14 yıl arası kıdeme sahip olanlara nazaran daha fazla katılmamaktadır. Gerekçe olarak 1-5 yıl arasında kıdeme sahip olan personelin sözleşmeli istihdam edilmesi ve hali hazırda sözleşmeli çalışıyor olmalarından dolayı görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarına başvuramamalarından kaynaklandığını söylenebilir.

Tablo 8’de başka bir farklılık ise “infaz ve koruma memurlarının bağlı olduğu hizmet sınıfı ile yerine getirdiği güvenlik ve gözetim görevi uyumludur” ifadesinde (F=2,968; P=0,032) görülmüştür. Kıdem yılına göre oranlar, 1-5 yıl (Ort.=1,45; SS.=0,79), 6-9 yıl (Ort.=1,57; SS.=0,93), 10-14 yıl (Ort.=1,74; SS.=1,11), 15 yıl ve üzeri (Ort.=1,34; SS.=0,60) şeklindedir. Post Hoc sonucuna göre, 15 yıl ve üzeri kıdeme sahip infaz ve koruma memurları yerine

getirdiği güvenlik ve gözetim görevinin bağlı bulunulan hizmet sınıfı ile uyumlu olma düşüncesine 10-14 yıl arası kıdeme sahip personele oranla daha fazla katılmamakta yani daha uyumsuz olduğunu düşünmektedirler.

Anlamlı farklılık bulunan diğer iki anket ifadesi dış güvenlikle ilgilidir. Bunlarda ilki “infaz ve koruma memurları, dış güvenliğin kendileri tarafından yerine getirilmesi gerektiğini düşünür” (F=3,362; P=0,019) ifadesinde görülmektedir. Kıdem yılına göre oranlar, 1-5 yıl (Ort.=3,97; SS.=1,31), 6-9 yıl (Ort.=1,97; SS.=1,31), 10-14 yıl (Ort.=4,28; SS.=1,25), 15 yıl ve üzeri (Ort.=4,52; SS.=0,97) şeklindedir. Dış güvenlikle ilgili ifadedeki ikinci farklılık ise “infaz ve koruma memurları, dış güvenliğin jandarma tarafından ifa edilmesinden dolayı görev karmaşası yaşar” anket ifadesinde (F=4,222; P=0,006) çıkmıştır. Kıdeme göre oranlar, 1-5 yıl (Ort.=4,06; SS.=1,45), 6-9 yıl (Ort.=4,17; SS.=1,26), 10-14 yıl (Ort.=4,15; SS.=1,20), 15 yıl ve üzeri (Ort.=4,61; SS.=0,84) olduğu görülmektedir. Post Hoc sonucuna göre, her iki ifadede 15 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanlar, 1-5 yıl ve 6-9 yıl arası kıdeme sahip olanlara nazaran dış güvenliğin jandarma tarafından yerine getirilmesinden dolayı görev karmaşası yaşandığını ve dış güvenliğin kendileri tarafından ifa edilmesi gerektiğini daha fazla düşünmektedir.

7. SONUÇ VE ÖNERİLER

Türkiye’de kamu personel sisteminin işlerliğinin sağlanabilmesi için gerekli olan temel ilkelerden birisi sınıflandırma ilkesidir. Sınıflandırma ilkesi diğer ilkelere vermiş olduğu katkıdan ve personel sisteminin etkin bir şekilde uygulanabilirliğinin sağlanması açısından ayrı bir öneme sahiptir. Yaşanan olumsuz örnekler dolayısıyla ne yazık ki geçmişte olduğu gibi günümüzde de eleştirilerin odağında yer almaktadır. Sınıflandırma düzenine ilişkin eleştirilerin temelinde uzmanlar tarafından uzun süre düşünülmeden profesyonelce yapılmamış olması yatmaktadır. Sınıflandırma sistemindeki bu aksaklık istihdam, ücretlendirme, maaş, yükselme, kadro, gibi birçok özlük haklarında sorun yaşanmasına ve verimlilik, motivasyon, örgütsel bağlılık gibi birçok konuda personelin sıkıntı yaşamasına neden olmaktadır. Sınıflandırma kaynaklı bu sorunlar, personel sisteminden beklenen faydaya ulaşılmasını zorlaştırmaktadır.

Türkiye’nin kamu personel sisteminde GİH sınıfı, hizmet sınıfları arasında hatalı kurgulandığı gerekçesiyle en çok eleştiri alan hizmet sınıfıdır. Bu sınıf diğer hizmet sınıflarının kapsamına girmeyen meslekleri içine alarak, zamanla toplama hizmet sınıfı haline gelmiştir. Adliyede çalışan zabıt kâtabi, nüfus dairesinde çalışan veri hazırlama kontrol işletmeni, maliyede çalışan gelir uzman yardımcısı, itfaiye eri gibi birbiriyle benzerliği bulunmayan, hizmete

alınmada çok farklı koşullara sahip meslek dalları bu hizmet sınıfı içerisinde bulunmaktadır. İnfaz ve koruma memurları da tıpkı bu meslek grupları gibi GİH sınıfında yer almaktadır. Mesleklerine uygun olmayan bir hizmet sınıfında bulunmaları, özlük haklarını olumsuz yönde etkilemekte ve iş doyumunun düşüklüğü, motivasyon eksikliği, örgütsel bağlılığın azalması gibi birçok konuya etki etmektedir. Oysaki Aykaç'ın (1991, s. 66-70) ifade ettiği gibi hizmet sınıfları oluşturulurken "...benzeri hizmetleri yerine getiren ve kanun kapsamında diğer hizmet sınıflarında yer almayan memurların Genel İdare Hizmetleri sınıfında yer alır" kanun cümlesinde "benzeri, vesaire" gibi ifadelere yer verilmeyerek yanlış anlaşılmalara ve mesleklerin yanlış hizmet sınıfı içerisinde yer alması hatasına düşülmemelidir. Bunun yerine sayma ilkesi benimsenerek hizmet sınıflarının içeriği açıkça belirlenmelidir. Ayrıca sınıflandırma sisteminin kamu personel sisteminde meydana gelen güncel gelişmeler ve yeni doğan ihtiyaçlar doğrultusunda yenilenmesi gerekmektedir. İdarenin yaptığı işler çeşitlendikçe yeni sınıflar ortaya çıkabilir. Bunlar gözetilip revize edilmediği takdirde kamu görevinde bir karmaşıklığın meydana gelmesi kaçınılmazdır. Bunun neticesinde kamu personelinden beklenen fayda ve verim sağlanamayacaktır (Tortop, vd., 2010, s. 278). Günümüzde de yeni kamu yönetimi anlayışıyla birlikte yaygınlaşan esnek uzmanlaşma, katı uygulamalar içeren statü ve sınıflandırmalara karşı çıkmaktadır. Bunun bir sonucu olarak 2016 yılında 668 sayılı KHK ile uzun yıllardır onlu hizmet sınıfı bulunan kamu personel sistemindeki hizmet sınıfı sayısı Jandarma Hizmetleri Sınıfı ve Sahil Güvenlik Hizmetleri Sınıfının eklenmesiyle on ikiye çıkmıştır. Bu hareket başlangıç alınarak diğer hizmet sınıflarının da esnetilmesi ve görev alanları üzerinde profesyonelce çalışılması gerekmektedir. Çünkü hâlihazırda yürürlükte olan sınıflandırma sistemi güncel ihtiyaçları karşılamaktan yoksundur. Bu durum kamu personel sisteminin dengesini bozmakta ve birtakım adaletsizliklerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır (İzci & Yıldız, 2017, s. 404-405).

"İnfaz ve Koruma Memurlarının Sınıflandırma Sorunu Algısı" başlıklı anketle hizmet sınıfı ile mesleki gereklerin ilişkisinin ele alındığı bu çalışmada da kayda değer çeşitli sonuçlara ulaşılmıştır. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda, hizmet sınıfı ile mesleğin istihdam süreci, mali ve sosyal haklar, hizmet öncesi ve hizmet içi eğitim, çalışma şartlarını düzenleyen mevzuat hükümleri, kurum içi yükselme olanaklarının uyumuna verdikleri yanıtların ortalamaları 1-2 (hiç katılmıyorum-katılmıyorum) arasında olduğu görülmüştür.

Elde edilen bulgularda dış güvenlikle ilgili anket ifadelerinde cinsiyet, istihdam türü, kıdem yılı ve yaş değişkenlerinin tümünde anlamlı farklılıkların olması ayrıca dikkat çekicidir. Katılımcıların üstlendiği yetkilerin bağlı bulunduğu hizmet sınıfı ile uyumlu olmasına ilişkin

anlamli farklılıklar eğitim durumuna ve çalışılan birime göre farklılık göstermektedir. Ayrıca bağı bulunduğu hizmet sınıfı ile yerine getirdiği güvenlik ve gözetim görevinin uyumlu olması durumuna ilişkin anlamli farklılıklar kıdem yılı ve çalışılan birime göre farklılık göstermiştir. En çok anlamli farklılık görülen değişkenin ise çalışılan birime göre olduğu tespit edilmiştir.

İnfaz ve koruma memurları ceza infaz kurumu içerisinde görevini ifa ederken, güvenlik dolayısıyla bir kolluk hizmeti yerine getirdiği ve benzer kamu hizmetini yerine getiren polis, jandarma ve askerle kıyaslamalarına verdikleri yanıtların ortalamaları çoğunlukla olumlu yönde olmuştur. Katılımcıların, kurumun iç güvenlik ve denetimi ile tutuklu/hükümlü güvenliğini sağlarken, nöbet tutarken, çıkan olaylara müdahale ederken bir güvenlik işi, dolayısıyla kolluk kuvveti gibi hareket ettikleri düşüncesine yüksek oranda katıldıkları görülmektedir. Sonuç olarak kurum iç ve dış güvenliğinin tek bir birim dolayısıyla kendileri tarafından yerine getirilmesi gerektiği düşüncesinde oldukları tespit edilmiştir.

İnfaz ve koruma memurlarının buldukları hizmet sınıfının meslekleriyle uyumlu olmasına %94,2'si olumsuz yanıtını vermişlerdir. Ayrıca buldukları hizmet sınıfının mesleğin misyonuyla uyumlu olmasına katılımcıların %91'i olumsuz yanıt vermişlerdir. Katılımcıların %97,3'ü mesleklerine uygun yeni bir hizmet sınıfı oluşturulmasını istedikleri görülmektedir. Ayrıca katılımcıların %83'ü mesleklerine uygun bir hizmet sınıfı içerisinde istihdam edildikleri takdirde ceza infaz kurumu içerisinde, %81,9'u ise ceza infaz kurumu dışarısında kendilerini daha güvende hissedeceklerini düşünmektedir. Sınıflandırma kapsamında ele alınan genel ve özel problem alanları ile katılımcılardan elde edilen verilerden anlaşıldığı üzere, infaz ve koruma memurları mesleklerinin amacına ve ruhuna uygun olmayan bir hizmet sınıfı içerisinde istihdam edildiğini ve GİH sınıfında bulunmak istemediklerini göstermektedir.

Bu veriler ışığında 2016 yılında oluşturulan Jandarma Hizmetleri Sınıfı ve Sahil Güvenlik Hizmetleri Sınıfı'na benzer "Adalet Hizmetleri Sınıfı", "Ceza İnfaz ve Güvenlik Hizmetleri Sınıfı" ya da başka ad altında yeni bir hizmet sınıfı oluşturulabilir. Böyle bir gelişmenin ve yeniliğin neticesinde, mesleklerinin karakteristik yapısına uygun yeni bir hizmet sınıfı içerisinde istihdam edilecek olan infaz ve koruma memurları kendilerinden beklenen çağdaş infaz anlayışının ıslah edici ve düzeltici rolü ile ceza infaz kurumlarının güvenlik ve denetimini daha iyi şekilde icra edebilecekleri düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Adal, H. Ş. (1968). *Kamu personel idaresi*. Ahmet Sait Matbaası.
- Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü (2017). *İnfaz ve Koruma Memuru Yetiştirme Eğitimi Ders Notları*, Ankara Açık Cezaevi Matbaası.
- Adalet Bakanlığı, (2021). <https://pgm.adalet.gov.tr/>. (E. T. 22.10.2021)
- Akgüner T. & Berk, K. (2017). *İdare hukuku*. DER Yayınları.
- Altunışık R., Coşkun R., Bayraktaroğlu S. & Yıldırım E. (2012). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri spss uygulamalı*. Sakarya Yayıncılık.
- Aslan, O. E. (2012). *Devlet bürokrasisi ve kamu personel rejimi*. İmge Kitabevi.
- Aykaç, B. (1991). Türk kamu personel yönetiminin yapısı, gelişimi ve aksayan yönleri. *Kooperatifçilik Dergisi*, 92, 51-84.
- Ayman Güler, B. (2020). *Kamu personeli sistem ve yönetim*. İmge Kitabevi.
- Ayyıldız, H. (2019). Kolluk faaliyetlerinin denetimi hakkında genel bir değerlendirme. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 2019(143), 143-180.
- Ayyıldız, H. (2021). *Ceza Muhakemesinde Adli Kolluk ve Soruşturmadaki Rolü*. YÖK Tez Merkezi- Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Balaban Salı, J. (2018). *Verilerin Toplanması*. İçinde A. Şimşek (der), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Anadolu Üniversitesi Yayını No:2653, 134-161.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2013). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Pegem Akademi.
- Canman, D. (1985). Devlet memurları kanununun genel görünümü ve sorunları. *Amme İdaresi Dergisi*, 18(1), 3-23.
- Canman, D. (2000). *İnsan kaynakları yönetimi*. Yargı Yayınevi.
- Findley, C. V. (2014). *Modern Türkiye tarihi*. Timaş Yayınları.
- Gedik, C. (2011). *Ceza infaz kurumlarında görev yapan infaz ve koruma memurlarının insan haklarına bakışı*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Hakları Anabilim Dalı.
- Gözübüyük, A. Ş. (2009). *Yönetim hukuku*. Turhan Kitabevi.
- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2016). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri felsefe-yöntem-analiz*. Seçkin Yayıncılık
- İlal, E. (1966). Sınıflandırma ve devlet memurları kanunu. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 32(2-4), 749-781.
- İzci, F. & Yıldız, M. Ş. (2017). Türkiye’de kamu personel yönetiminden insan kaynakları yönetimine geçiş: temel sorunlar ve çözüm önerileri. *Al Farabi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(3), 397-412.

- Kayar, N. (2020). *Kamu personel yönetimi*. Ekin Kitabevi.
- Özbek, V. Ö. (2019). *İnfaz hukuku*. Anadolu Üniversitesi Yayınları
- Özdemir, H. (2001). *Osmanlı devletinde bürokrasi*. Okumuş Adam Yayınları.
- Özkal Sayan, İ. (2009). Türkiye’de kamu personel sistemi: idari, askeri, akademik, adli personel ayrımı. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 64(1), 201-245.
- Plichta, S. B. & Kelvin, E. A. (2013). *Munro's Statistical Methods for Health Care Research*. Philadelphia. Lippincott Williams & Wilkins.
- Reyhan, C. (2012). Osmanlı klasik dönemi’nde yönetim yapısı. İçinde E. Turhal (der), *Türk İdare Tarihi*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, 76-105.
- Sönmez, H. (2020). Toplumsal güvenliğin sağlanmasında önleyici kolluğun etkinliği üzerine kavramsal bir araştırma: Bursa il jandarma örneği. *Uluslararası Beşeri Bilimler ve Eğitim Dergisi*, 6(13), 179-206.
- Şahin, B. (2013). Kamu tercihi teorisi ışığında adli kolluk sorunsalı ve emniyette sivil personel çalıştırılmasının olası hukuki-idari sonuçlarının analizi. *İnsan Hakları Yıllığı*, 31, 95-110.
- Şaylan, G. (2000). Kamu Personel Yönetiminden İnsan Kaynakları Yönetimine Geçiş: Kritik ve Reform Önerileri, *TESEV Yayını*, 11.
- TBMM’nin 1. Dönem 4. Yasama Yılı Açılış Konuşmaları, 1 Mart 1923, www.tbmm.gov.tr/tarihce/ataturk_konusma/1d4yy.htm. Adresinden alınmıştır. (E.T. 23.04.2022).
- Tonbul, H. B. (2016). Kamu personel statüleri, kamu personel sisteminin değerlendirilmesi çalışmayı 21-23 Ekim 2016, Devlet Personel Başkanlığı Yayını, 109-110.
- Tortop, N. (1971). Memurların Değerlendirilmesi ve İntibaklar, *AİTİA Dergisi*, 3(1).
- Tortop, N. (1992). *Personel yönetimi*. Türkiye Ortadoğu Amme İdaresi Yayınları.
- Tortop, N., Aykaç, B., Yayman, H. & Özer, M. (2010). *İnsan kaynakları yönetimi*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Turgut, H. (1986). *Cezaevi idaresi*. Yarı- Açık Cezaevi Matbaası.
- Tutum, C. (1974). Devlet memurları kanununun genel bir eleştirisi. *Amme İdaresi Dergisi*, 7(4), 52-72.
- Tutum, C. (1979). *Personel yönetimi*. Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları.
- Tutum, C. (1990). Kamu personeli sorunu. *Amme İdaresi Dergisi*, 23(3), 31-45.
- Urgan, G. (2021). Avrupa Konseyi’nin cezaevi ve denetimli serbestlik hizmetleri personelinin işe alımı, seçimi, eğitimi ve mesleki gelişimine ilişkin kılavuzlar. *Marmara Üniversitesi Avrupa Topluluğu Enstitüsü Avrupa Araştırmaları Dergisi*, 29(1), 21-56.

- Urgan, G. (2023). Ceza infaz kurumlarında yürütülen ıslah faaliyetlerinin başarısı için temel bir unsur: nitelikli personel eğitimi. *Adalet Dergisi*(71), 1087-1118. <https://doi.org/10.57083/adaletdergisi.1391737>
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.