

T.C.  
ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

MEVCUT YASAL DÜZENLEMELERİN  
CEZA İNFAZ KURUMLARI PERSONELİNE UYGULANMASI  
VE  
KARŞILAŞILAN SORUNLAR

Yüksek Lisans Tezi

Hazırlayan:

Erol ÖZBULUT

Danışman:

Doç. Dr. Gönül ÜLKER

Bolu - 2005

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Erol ÖZBULUT'a ait Mevcut Yasal Düzenlemelerin Ceza İnfaz Kurumları Personeline Uygulanması Ve Karşılaşılan Sorunlar adlı çalışma, jürimiz tarafından Kamu Yönetimi Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Üye ( Tez Danışmanı) : Doç. Dr. Gönül ÜLKER .....

Üye : Yrd. Doç. Dr. Fethi KILIÇ .....

Üye : Yrd. Doç. Dr. Derya EREL .....

Prof. Dr. Yaşar AKBIYIK  
Sosyal Bilimler Müdür V.

## ABSTRACT

### APPLICATION OF EXISTING LEGAL REGULATIONS TO PRISON STAFF & PROBLEMS ENCOUNTERED

Erol OZBULUT

Master Thesis

Department of Public Administration

Advisor : Associate Professor Gonul ULKER

Joint Advisor : Professor Tamer INAL

July 2005, 120 pages

The purpose of this study is to state problems related to application of existing legal instruments to the prison personnel forming the last stage of judicial services and put forward the problematic issues emanating from this application process. The scope of the study aims at contributing to the academic literacy by way of making assessments on aspects related to evolving law in prisons, changing roles for the staff working in the prisons, fixation of legitimate rights and practices, and sufficiency of educational services and treatments within such an adaptation process to the ongoing transformation.

Key Words : Prison Staff, Execution, Prison, DMK

## ÖZET

### MEVCUT YASAL DÜZENLEMELERİN CEZA İNFAZ KURUMLARI PERSONELİNE UYGULANMASI VE KARŞILAŞILAN SORUNLAR

Erol ÖZBULUT

Yüksek Lisans Tezi

Kamı Yönetim Ana Bilim Dalı

Tez Danışmanı : Doç. Dr. Gönül ÜLKER

Ortak Tez Danışmanı : Prof. Dr. Tamer İNAL

Temmuz 2005, 120 sayfa.

Bu çalışmanın amacı; çağdaş hukuk devleti anlayışı içerisinde mevcut yasal düzenlemelerin, adalet hizmetlerinin en son basamağını oluşturan ceza infaz kurumları personeline uygulanması ve bu uygulamadan doğan sorunların neler olduğunu ortaya koymaktır. Çalışmanın kapsamı; cezaevlerinde gelişen ve değişen hukuk, personel için değişen roller, yasal haklar ve uygulamaların tespit edilmesi, bu değişime uyum sürecinde eğitim hizmetlerinin ve iyileştirmelerin yeterliliğine ilişkin konularda değerlendirmeler yaparak cezaevlerindeki mevcut durumun tespiti yönünde literatürdeki eksikliğin doldurulmasını amaçlamaktadır.

Anahtar Kelimeler : Ceza İnfaz Kurumları Personeli, İnfaz, Cezaevi, DMK

Eşim, kızım ve oğluma;

## TEŞEKKÜR

Sayın Doç. Dr. Gönül ÜLKER'e araştırma boyunca anlayış ve rehberliği için en derin teşekkürlerimi sunarım. Diğer Fakülte üyeleri Prof. Dr. Erkan AKIN'a, Yrd. Doç. Dr. Fethi KILIÇ'a tavsiye ve yorumları için teşekkür ederim. Sayın Bünyamin ZEREN'e teknik konulardaki yardımlarından dolayı şükran borçluyum. Tezin yazım sürecinde bana tahammül eden kızım ve oğluma, ayrıca bana olan inancından dolayı eşime teşekkürlerimi sunarım.

## İÇİNDEKİLER

|                                                                                                                 |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| ABSTRACT.....                                                                                                   | i   |
| ÖZET.....                                                                                                       | ii  |
| İTHAF.....                                                                                                      | iii |
| TEŞEKKÜR.....                                                                                                   | iv  |
| İÇİNDEKİLER DİZİNİ.....                                                                                         | v   |
| TABLolar DİZİNİ.....                                                                                            | x   |
| KULLANILAN KISALTMALAR.....                                                                                     | xiv |
| <b>BÖLÜM I</b>                                                                                                  |     |
| 1. GİRİŞ.....                                                                                                   | 1   |
| 1.1. Araştırmanın Amacı.....                                                                                    | 6   |
| 1.2. Araştırmanın Önemi.....                                                                                    | 6   |
| 1.3. Problem.....                                                                                               | 7   |
| 1.4. Alt Problem.....                                                                                           | 7   |
| 1.5. Sayıtlar.....                                                                                              | 8   |
| 1.6. Sınırlılıklar.....                                                                                         | 8   |
| 1.7. Tanımlar.....                                                                                              | 8   |
| <b>BÖLÜM II</b>                                                                                                 |     |
| 1. DEVLET MEMURLARI KANUNU'NA GÖRE DİSİPLİN VE CEZA<br>KOVUŞTURMASI, SİCİL, EĞİTİM, ÇALIŞMA SAATLERİ VE İZİNLER |     |
| 1.1. Disiplin Soruşturması .....                                                                                | 11  |
| 1.1.1. Disiplin Cezaları.....                                                                                   | 11  |
| 1.1.2. Disiplin Cezalarının Çeşitleri ile Ceza Uygulanacak Fiil ve Haller..                                     | 12  |
| 1.1.3. Disiplin Cezası Vermeye Yetkili Amir ve Kurullar.....                                                    | 16  |

|                                                                                                     |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1.1.4. Disiplin Suçlarında Soruşturma.....                                                          | 16 |
| 1.1.5. Disiplin Cezalarında Karar Süresi, Zamanaşımı ve Uygulama...                                 | 17 |
| 1.1.6. Disiplin Cezalarına Karşı İtiraz.....                                                        | 18 |
| 1.2. Ceza Kovuşturması.....                                                                         | 18 |
| 1.2.1. Genel Hükümlere Göre.....                                                                    | 19 |
| 1.2.2. 3628 Sayılı Kanuna Göre.....                                                                 | 20 |
| 1.2.3. Memurların ve Diğer Kamu Görevlilerin Yargılanması<br>Hakkındaki Kanuna Göre Kovuşturma..... | 21 |
| 1.3. Siciller.....                                                                                  | 24 |
| 1.3.1. Sicil İşlemleri.....                                                                         | 24 |
| 1.3.2. Özlük ve Sicil Dosyalarının Önemi.....                                                       | 25 |
| 1.3.3. Sicil Amirleri.....                                                                          | 25 |
| 1.3.4. Sicil Raporlarının Doldurulması, Zamanı ve Süresi.....                                       | 26 |
| 1.3.5. Olumsuz Sicil Alan Memurların Uyarılması ve İtiraz.....                                      | 27 |
| 1.3.6. Sicil Yönetmeliği.....                                                                       | 28 |
| 1.4. Çalışma Saatleri ve İzinler.....                                                               | 28 |
| 1.4.1. Çalışma Saatleri.....                                                                        | 28 |
| 1.4.2. İzin Hakkı.....                                                                              | 29 |
| 1.4.2.1. Yıllık İzin.....                                                                           | 29 |
| 1.4.2.2. Mazeret İzni.....                                                                          | 30 |
| 1.4.2.3. Hastalık İzni.....                                                                         | 31 |
| 1.4.2.4. Aylıksız İzin.....                                                                         | 32 |
| 1.4.2.5. Öğrenim İzni.....                                                                          | 33 |
| 1.5. Eğitim.....                                                                                    | 34 |

|                                                                                            |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1.5.1. Eğitim Birimleri ve Eğitim Merkezleri.....                                          | 34 |
| 1.5.2. Devlet Memurları Eğitim Planı.....                                                  | 34 |
| 1.5.3. Kurumların Memurlarını Hizmetiçinde ve Hizmet<br>Öncesinde Yetiştirme Esasları..... | 35 |

### BÖLÜM III

#### 1. CEZA İNFAZ KURUMLARINDA DİSİPLİN VE CEZA KOVUŞTURMASI, EĞİTİM, SİCİL, ÇALIŞMA SAATLERİ VE İZİN İŞLEMLERİ

|                                                                                                         |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1.1. Türk Adli Sisteminde İnfaz Hizmetlerinin Yeri.....                                                 | 39 |
| 1.2. Ceza İnfaz Kurumları.....                                                                          | 40 |
| 1.2.1. Tanımı.....                                                                                      | 40 |
| 1.2.2. Ceza İnfaz Kurumlarının Sınıflandırılması.....                                                   | 40 |
| 1.2.3. Ceza İnfaz Kurumlarının Fiziki Durumu.....                                                       | 43 |
| 1.2.4. Ceza İnfaz Kurumları Personeli.....                                                              | 43 |
| 1.3. Ceza İnfaz Kurumlarında Disiplin İşlemleri ve Ceza Kovuşturması...                                 | 45 |
| 1.3.1. Disiplin İşlemleri.....                                                                          | 45 |
| 1.3.1.1. Disiplin Amirleri ve Disiplin Kurulları.....                                                   | 45 |
| 1.3.1.2. Disiplin Soruşturması.....                                                                     | 48 |
| 1.3.1.3. Disiplin Cezalarında Karar Süresi.....                                                         | 49 |
| 1.3.1.4. Disiplin Cezalarında Zamanaşımı ve İtiraz.....                                                 | 50 |
| 1.3.2. Ceza Kovuşturması.....                                                                           | 52 |
| 1.3.3. Ceza İnfaz Kurumları Personelinin Görevinde İşlediği<br>Suçlar ile İlgili Ceza Kovuşturması..... | 54 |
| 1.4. Ceza İnfaz Kurumlarında Sicil İşlemleri.....                                                       | 56 |

|                                                                      |    |
|----------------------------------------------------------------------|----|
| 1.4.1. Sicil İşlemleri ve Sicil Yönetmeliği.....                     | 56 |
| 1.4.2. Sicil Amirleri.....                                           | 57 |
| 1.4.3. Sicillerin Doldurulması.....                                  | 59 |
| 1.4.4. Olumsuz Sicil Alan Memurların Uyarılması ve İtiraz Hakkı...   | 60 |
| 1.5. Ceza İnfaz Kurumlarında Çalışma Saatleri ve İzinler.....        | 61 |
| 1.5.1. Çalışma Saatleri.....                                         | 61 |
| 1.5.2. İzinler.....                                                  | 63 |
| 1.6. Ceza İnfaz Kurumlarında Eğitim.....                             | 65 |
| 1.6.1. Eğitim Merkezleri.....                                        | 65 |
| 1.6.2. Ceza İnfaz Kurumları Personelinin Eğitimi.....                | 66 |
| 1.6.2.1. Adli Yargı Adalet Komisyonlarınca Yapılan Eğitim.....       | 66 |
| 1.6.2.2. Personel Eğitim Merkezlerinde Yapılan Eğitim.....           | 66 |
| 1.6.3. Ceza İnfaz Kurumları Personeline Verilen Eğitim Çeşitleri.... | 66 |
| 1.6.3.1. Hizmet Öncesi Eğitim.....                                   | 67 |
| 1.6.3.2. Hizmetiçi Eğitim.....                                       | 68 |
| 1.6.3.3. Görevde Yükselme Eğitimi.....                               | 69 |
| 1.6.3.4. Aday Memurluk Eğitimi.....                                  | 70 |

#### BÖLÜM IV

|                                                                                       |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. CEZA İNFAZ KURUMLARI ULUSLARARASI STANDART KURALLARI<br>VE İLGİLİ SÖZLEŞMELER..... | 72 |
|---------------------------------------------------------------------------------------|----|

#### BÖLÜM V

|                                |    |
|--------------------------------|----|
| 1. YÖNTEM.....                 | 79 |
| 1.1. Araştırma Modeli.....     | 79 |
| 1.1.1. Evren ve Örneklem ..... | 79 |

|                                    |    |
|------------------------------------|----|
| 1.1.2. Veri Toplama Yöntemi.....   | 79 |
| 1.1.3. Veri Çözümleme Yöntemi..... | 80 |
| 1.2. Verilerin Toplanması.....     | 80 |

## BÖLÜM VI

|                                                                                                                      |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 1. BULGULAR YORUMLAR.....                                                                                            | 81  |
| 1.1. Katılımcılar Hakkında Genel Bilgiler.....                                                                       | 81  |
| 1.1.1. Eğitim Düzeyi.....                                                                                            | 81  |
| 1.1.2. Kurumdaki Görev Durumu.....                                                                                   | 82  |
| 1.1.3. Cinsiyet Durumu.....                                                                                          | 83  |
| 1.1.4. Kurumdaki Çalışma Süresi.....                                                                                 | 83  |
| 1.2. Deneklerin Disiplin, Ceza Kovuşturması, Sicil, Eğitim,<br>Çalışma Saatleri ve İzinler ile İlgili Görüşleri..... | 84  |
| 1.2.1. Deneklerin Disiplin ve Disiplin Cezalarına İlişkin Görüşleri.....                                             | 84  |
| 1.2.2. Deneklerin Ceza Kovuşturmaları Hakkındaki Görüşleri.....                                                      | 89  |
| 1.2.3. Deneklerin Siciller Hakkındaki Görüşleri.....                                                                 | 93  |
| 1.2.4. Deneklerin İzinler Konusundaki Görüşleri.....                                                                 | 97  |
| 1.2.5. Deneklerin Çalışma Saatleri Hakkındaki Görüşleri.....                                                         | 101 |
| 1.2.6. Deneklerin Eğitim ile İlgili Görüşleri.....                                                                   | 104 |

## BÖLÜM VII

|                           |     |
|---------------------------|-----|
| 1. SONUÇ VE ÖNERİLER..... | 110 |
|---------------------------|-----|

|               |     |
|---------------|-----|
| KAYNAKÇA..... | 115 |
|---------------|-----|

## TABLOLAR DİZİNİ

|            |                                                                                                                                                                                                                                                     |
|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Tablo 1    | : Ceza İnfaz Kurumlarında Hiyerarşik Yapı                                                                                                                                                                                                           |
| Tablo 2    | : Ceza İnfaz Kurumları Disiplin Amirleri                                                                                                                                                                                                            |
| Tablo 3    | : Ceza İnfaz Kurumları Sicil Amirleri                                                                                                                                                                                                               |
| Tablo 4    | : Ceza İnfaz Kurumları Personelinin Vardiya Usulü Çalışmalarını Gösterir Aylık Cetvel                                                                                                                                                               |
| Tablo 5    | : Deneklerin Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımı                                                                                                                                                                                                       |
| Tablo 6    | : Deneklerin Kurumdaki Görevlerine Göre Dağılımı                                                                                                                                                                                                    |
| Tablo 7    | : Deneklerin Cinsiyete Göre Dağılımı                                                                                                                                                                                                                |
| Tablo 8    | : Deneklerin Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı                                                                                                                                                                                                       |
| Tablo 9    | : Disiplin Cezalarının Bilinip-Bilinmediği                                                                                                                                                                                                          |
| Tablo 10   | : Disiplin Amirlerinin Kimler Olduğunun Bilinip-Bilinmediği                                                                                                                                                                                         |
| Tablo 11   | : Disiplin Soruşturmasına Başlanılmasının Disiplin Cezası Verileceği Anlamına Gelip-Gelmemesi                                                                                                                                                       |
| Tablo 12   | : Disiplin Cezalarına Karşı İtiraz Yollarının ve Süresinin Bilinip-Bilinmediği                                                                                                                                                                      |
| Tablo 13   | : Disiplin Cezalarının Görevde Yükselme, Atama ve Yer Değiştirmeyi Etkilediğinin Bilinip-Bilinmediği                                                                                                                                                |
| Tablo 14   | : Disiplin Cezalarının Uygulanmasında Keyfiyet Olup-Olmaması                                                                                                                                                                                        |
| Tablo 15   | : 657 sayılı DMK’da Düzenlenen Disiplin Cezaları ile Bu Cezaları Gerektiren Fiil ve Hallerin, Ceza İnfaz Kurumları Personeli İçin Yapılan Disiplin Soruşturmalarında İhtiyacı Karşılıyıp-Karşilamadığı                                              |
| Tablo 15 a | : Ceza İnfaz Kurumları Alt Personel Gruplarına Göre; 657 Sayılı DMK’da Düzenlenen Disiplin Cezaları ile Bu Cezaları Gerektiren Fiil ve Hallerin Yapılan Disiplin Soruşturmalarında İhtiyacı Karşılıyıp Karşilamadığına İlişkin X <sup>2</sup> Testi |

|            |                                                                                                                                                                          |
|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Tablo 16   | : Disiplin Cezalarının Caydırıcı Bir Etkisinin Olup-Olmadığı                                                                                                             |
| Tablo 17   | : DMK'ya Göre İsnat ve iftiralara Karşı Korunulduğunun Bilinip-Bilinmemesi                                                                                               |
| Tablo 17 a | : Ceza İnfaz Kurumları Alt Personel Gruplarının DMK'ya Göre İsnat ve İftiralara Karşı Korunulduğunun Bilinip Bilinmemesine İlişkin $X^2$ Testi                           |
| Tablo 18   | : Görev Esnasında İşlemiş Olduğu İddia Edilen Bir Suç Nedeni ile Ceza Kovuşturması Uygulanıp-Uygulanmadığı                                                               |
| Tablo 19   | : Soruşturma ve Kovuşturma İşlemi Başlatıldığında, İddia Edilen Suç Konusu Nedenlerin Yazılı Olarak Bildirilip-Bildirilmediği                                            |
| Tablo 20   | : Her An Bir Ceza Kovuşturması Geçirileceği Kaygısı Yaşanıp-Yaşanmadığı                                                                                                  |
| Tablo 21   | : İdare Tarafından Bir Ön Soruşturma Yapılmadan Doğrudan Ceza Kovuşturması başlatılmasının İşe Karşı Olumsuz Yönde Etkileyip-Etkilemediği                                |
| Tablo 22   | : Sicil Konunda Yapılan Ölçme ve Değerlendirmenin Tarafsız Kriterlere Göre Yapılıp-Yapılmadığı                                                                           |
| Tablo 22 a | : Ceza İnfaz Kurumları Alt Personel Gruplarına Göre Sicil Konusunda Yapılan Ölçme ve Değerlendirmenin Tarafsız Kriterlere Göre Yapılıp Yapılmadığına İlişkin $X^2$ Testi |
| Tablo 23   | : Tarafsız Olmadığı Düşünülyorsa Amirlere ya da İşe Karşı Olumsuz Etkisi Olup-Olmadığı                                                                                   |
| Tablo 24   | : Sicil Değerlendirmelerinin Objektif Olmaması Nedeniyle Görevde Hak Edilen Yere Gelinip-Gelinmediği                                                                     |
| Tablo 25   | : Ceza İnfaz Kurumları Sicil Amirleri Yönetmeliğinde gösterilen Sicil Amirlerinin, Sicil Verecekleri Memurları Tanıyıp-Tanımadıkları                                     |
| Tablo 26   | : Her An Bir Ceza Kovuşturması Geçirileceği Kaygısı Yaşanıp-Yaşanmadığı                                                                                                  |
| Tablo 27   | : Sicil Notlarının Açıklanmasının İstenilip-İstenilmediği                                                                                                                |
| Tablo 28   | : Yasal Olarak Hangi Tür İzinleri Kullanma Hakkı Olduğunun Bilinip-                                                                                                      |

## Bilinmemesi

- Tablo 28 a : Ceza İnfaz Kurumları Alt Personel Gruplarının Yasal Olarak Hangi Tür İzinleri Kullanma Hakları Olduğunun Bilinip Bilinmemesine İlişkin  $X^2$  Testi
- Tablo 29 : İzinlerin İstenildiği Zaman ve Yeteri Kadar Kullanılıp-Kullanılmadığı
- Tablo 30 : İzin Kullanırken Amirler Tarafından Keyfi Uygulamaların Olup-Olmadığı
- Tablo 31 : Mazeret İzninin Hangi Hallerde Kullanılacağına Bilinip-Bilinmemesi
- Tablo 32 : Mazeret İznini Kullanırken Zorlukla Karşılaşıp-Karşılaşmadığı
- Tablo 33 : Çalışma Saatleri ve Süresinin Fazla Olup-Olmaması
- Tablo 33 a : Ceza İnfaz Kurumları Alt Personel Gruplarının Çalışma Saatleri ve Süresinin Fazla Olup Olmadığına İlişkin  $X^2$  Testi
- Tablo 34 : Resmi ve Dini Bayramlar Gibi Günlerde Fazladan Çalışarak Mağdur Olunduğunun Düşünüldüğü-Düşünülmediği
- Tablo 35 : Gece ve Gündüz Vardiyalı Çalışmanın Fiziksel ve psikolojik Olarak Olumsuz Etkilerinin Olup-Olmadığı
- Tablo 36 : Fazladan Çalışılan Süreler için Fazla Mesai Ücreti ya da Ek İzin Alınıp-Alınmadığı
- Tablo 37 : Mezun Olunan Okulda Alınan Eğitimin Mesleğe Katkısının Olup-Olmadığı
- Tablo 38 : Çalışma Yaşamında Hizmetiçi Eğitim Çalışmalarına Katılıp-Katılmadığı
- Tablo 39 : Hizmetiçi Eğitimde Alınan Derslerin Yapılan İşe Katkısının Olup-Olmadığı
- Tablo 40 : Hizmet Öncesi Eğitimin Gerekli Olup-Olmadığı
- Tablo 41 : Halen Yapılan İşle ilgili Eğitim İhtiyaçlarının Olup-Olmadığı
- Tablo 42 : Kurumdaki Yönetici ve Personelin Daha Verimli Olabilmeleri İçin

Sürekli Eğitimin Gerekip-Gerekmediği

- Tablo 43 : Yüксеlebilmek İçin Eğitimin gerekli Olup-Olmadığı
- Tablo 44 : Eğitimin Ceza İnfaz Kurumlarının ve Personelin Toplumdaki İmajını Olumlu Yönde Etkileyip-Etkilemediği
- Tablo 44 a : Ceza İnfaz Kurumları Alt Personel Gruplarına Göre; Eğitimin Ceza İnfaz Kurumlarının ve Personelinin Toplumdaki İmajını Olumlu Yönde Etkileyip Etkilemeyeceğine İlişkin  $X^2$  Testi

**KULLANILAN KISALTMALAR**

|               |                                                                               |
|---------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| <b>a.g.e.</b> | : Adı geçen eser                                                              |
| <b>DMK</b>    | : 657 SK Devlet Memurları Kanunu                                              |
| <b>CMK</b>    | : Ceza Muhakemeleri Usul Kanunu                                               |
| <b>TCK</b>    | : Türk Ceza Kanunu                                                            |
| <b>vb</b>     | : Ve benzeri                                                                  |
| <b>ASK</b>    | : Asgari Standart Kurallar<br>(Birleşmiş Milletler Mahpusların Tretmanı için) |
| <b>TODAİE</b> | : Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü                                  |
| <b>KHK</b>    | : Kanun Hükmünde Kararname                                                    |
| <b>RG</b>     | : Resmi Gazete                                                                |
| <b>MMHKM</b>  | : Memurun Muhakematı Hakkındaki Kanunu Muvakkat                               |

## BÖLÜM I

### 1. GİRİŞ

Ceza İnfaz Kurumları, infaz biliminin son iki yüzyıldaki hızlı gelişmesine paralel olarak; kavram, metot ve kurallar bakımından önemli değişikliklere uğramıştır. Bu değişikliklerin çalışanlar tarafından doğrulanması gerekmektedir. Çünkü Ceza İnfaz Kurumları, ülkenin kapalı kutuları olmaktan çıkmış, insan hakları kavramıyla ilgisi nedeniyle ulusal ve uluslararası denetim mekanizmalarının üzerinde önemle durduğu bir olgu haline gelmiştir.<sup>1</sup>

Evrensel anlamda cezaevleri geliştirilmek isteniyorsa; öncelikle, Ceza İnfaz Kurumlarında çalışan personelin statüsünün, gelişmiş batı ülkelerinin düzeyine çıkarılması gerekmektedir. Çalışan personele görevleriyle ilgili kavram, kural ve yeterli bilgi verilmesi, daha sonrada bu bilginin tecrübeye dönüştürülmesi gerekmektedir. Gelişmiş ülkelerde Ceza İnfaz Kurumlarında çalışan personele her türlü sosyal ve özlük hakları sağlanmış, özellikle personel eğitimi konusunda sağlam adımlar atılmıştır.

Toplumsal gücü temsil eden devletin temel amacı, halka hizmettir. Devlet ne kadar çok halkıyla barışıkça, bir o kadar demokratik bir hüviyet kazanır. Yargılama sonrasında suçluluğu kanıtlanan bireyin, topluma yeniden kazandırılması günümüz ceza adaletinin en önemli hedefini oluşturmaktadır. Yeniden sosyalleştirmede (tretmanın) başarıya ulaşabilmesi; öncelikle, cezaevlerinin çağdaş fiziki koşullara kovuşmasına, uzman personele ve iyi yöneticilere bağlıdır. Çağdaş infaz sistemi bulunmayan bir ülkede, ceza adaletinin amacına ulaştığını söylemek güç, hata imkansızdır. İnfaz Kurumlarının hukukun egemenliğindeki kurumlar olması zorunludur. Yasa ve kuralların hükümlü ve tutuklular için eşit ve ödünsüz uygulandığı yerler olmalıdır. Cezaevine giren bireyin ancak bu sayede tahliye sonrası

---

<sup>1</sup> Yılmaz Sağlam, Türk İnfaz Sisteminde Ceza İnfaz Kurumları, Ankara:Açık Cezaevi Matbaası, 2003, s. 6

hayatında daha iyi bir yurttaş olmasının yararını kavrayabileceği gözden uzak tutulmamalıdır.

Mahkeme kararı ile tutuklanan veya hürriyeti bağlayıcı bir cezaya mahkum olan kişilerin barındırıldığı, iç ve dış güvenlik bakımından özel tedbirlerin alındığı kamu binalarına “ceza infaz kurumları” adı verilmektedir. Bu kurumlarda görevli kamu personeline de ceza infaz kurumları personeli denir.

26.06.1930 gün ve 1530 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan; 1721 No’lu Hapishane ve Tevkifevlerinin İdaresi Hakkındaki Kanun’un 1. maddesinde “Türkiye’de mahkeme bulunan her yerde hapishane ve tevkifhane bulunur” denilmektedir. 1.8.1967 tarih ve 12662 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan Ceza İnfaz Kurumları ile Tevkifevlerinin Yönetimine ve Cezalarının İnfazına Dair Tüzük’ün 1. maddesinde, “ceza infaz kurumları, ceza evleri ile ıslah evleridir” denilmektedir. Ayrıca hürriyeti bağlayıcı cezaların açık, yarı açık, kapalı cezaevlerinde; tutukluluk kararlarının ise tevkifevlerinde infaz olunacağı ifade edilmektedir<sup>2</sup>.

Belirtilen kanun uyarınca tüm il ve ilçelerde ceza infaz kurumu açılması gerekmektedir. Bu düzenleme nedeni ile ülkemizde çok sayıda ceza infaz kurumu mevcuttur. 1995 yılında 605 adete ulaşan ceza infaz kurumu sayısı, son yıllarda azalarak 500 adete inmiştir. Nüfusu bizim ülkemize yakın ülkelerle kıyas ettiğimizde, ülkemizde bu sayının çok fazla olduğu görülmektedir (İngiltere’de 150, Fransa’da 180, nüfusu bizden iki kat fazla olan Japonya’da 58 ceza infaz kurumu bulunmaktadır.)<sup>3</sup>

Günümüzde bir kuruma ceza infaz kurumu diyebilmek için;

- a) Fiziki unsur,
- b) Personel unsuru,
- c) Hükümlü ve tutuklu unsuru,
- d) İnfaz hizmetleri unsurlarının bir arada bulunması gereklidir.

Ceza infaz kurumları sadece bina olarak algılama eğilimi mevcuttur. Oysa ceza infaz kurumları maddi yapısı ve kültürü ile birlikte bir anlam kazanır. Dört temel unsurdan

<sup>2</sup> Tülin Günşen İçli, Türkiye’de Cezaevlerindeki Rehabilitasyon Faaliyetleri İle İlgili Sosyolojik Bir Analiz, Ankara:Açık Cezaevi Matbaası, 1999, s. 55

<sup>3</sup> Sağlam, a. g. e., s. 35

birinin veya bir kaçının yokluğu, o kurumu ceza infaz kurumu olmaktan çıkarır, başka bir kuruma (karakol, okul, hastane, kışla, fabrika, vs.) dönüştürür.<sup>4</sup>

Ceza infaz kurumu oluşturan dört temel unsurdan birisi ve de en önemlisi personel unsurudur. Ceza infaz kurumlarında, atamaları Bakanlık tarafından yapılan; müdür, II. müdür, idare memuru, sayman, doktor, diş hekimi, eczacı, veteriner, psikolog, sosyal çalışmacı, öğretmen, mimar, mühendis ile atamaları Adli Yargı Adalet Komisyonlarınca yapılan; cezaevi kâtibi, infaz ve koruma başmemuru, infaz ve koruma memuru, ambar memuru, veznedar, tahsildar, sağlık memuru, hayvan sağlık memuru, gemi adamı, teknisyen, teknisyen yardımcısı, satın alma memuru, aşçı, şoför, kaloriferci ve hizmetli görev yapmaktadır.

Ceza infaz kurumlarında çalışan personelin; görev ve sorumlulukları diğer kamu personeline olduğu gibi, kanun, tüzük, yönetmelik ve genelgelerle belirlenmiştir. Ceza infaz kurumlarında görevli personelin asli vazifesi: hiçbir şekilde ayrımcılığa ve önyargıya kapılmadan tutuklu ve hükümlülerin topluma yeniden kazandırılacak şekilde ıslah edilmesi ve cezaların infazının temini olmalıdır. İnfaz hizmetlerinin tek amacı tutuklu ve hükümlünün ıslah edilebilmesi için gerekli şartları oluşturmaktadır. Ceza infaz kurumlarında çalışan personelin görevi de bu zemini hazırlamaktadır. Gereği gibi yerine getirilmeyen infaz ve ıslah uygulamaları, bağımsız yargı organlarınca verilen kararlardan beklenen faydayı gerçekleştirilmediği gibi; idari makam ve mercileri görevi olan asayişin sağlanması ve terörün önlenmesi çabalarını da sonuçsuz bırakır.

Bu anlamda, infaz hizmetlerinin yargıyı ve yürütmeyi ilgilendiren iki yönü bulunmakta olup, bu görevi ifa eden personelin gerek mevzuatta düzenlenen, gerek hizmetlerin özelliğinden kaynaklanan davranış kurallarını bilmeleri ve bunlara uygun hareket etmeleri önem kazanmaktadır.<sup>5</sup>

İnfaz hizmetlerini yürüten ceza infaz kurumları personelinin görevlerini yerine getirirken uymak zorunda olduğu kurallar Anayasada, ayrıntılı olarak da DMK'da ve Ceza İnfaz Kurumları ile Tevkifevlerinin Yönetimine ve Cezaların

---

<sup>4</sup> Sağlam, a. g. e., s. 46

<sup>5</sup> Vehbi Kadri Kamer, Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı ile Cezaevi İdaresi, Ankara: Eda Matbaası, 2005, s. 433

İnfazına Dair Tüzük'te tek tek düzenlenmiştir. Ayrıca zaman içinde de meslek ahlakı diyebileceğimiz davranışlar ortaya çıkmıştır.<sup>6</sup>

Ceza infaz kurumları personeli, Anayasa'da düzenlenen kurallara özellikle genel esaslara ilişkin; devletin şekli, Cumhuriyet'in nitelikleri, devletin bütünlüğü resmi dili, bayrağı, milli marşı, başkenti ve kanun önünde eşitlik gibi ilkeleri; kişiyi, toplumu, aileyi ve toplumsal kurumları ilgilendiren temel hak ve hürriyetler, kişinin hak ve ödevleri, sosyal ve ekonomik haklar, siyasi haklar ve ödevlere ilişkin ilkelere uygun davranmak zorundadır.

Tüm kamu görevlileri gibi, ceza infaz kurumlarında görev yapan personel de Anayasa'ya sadakat olarak isimlendireceğimiz bu ilkelere uygun davranmak zorundadır. Anayasa'nın 129'uncu maddesi, memurlar ile diğer kamu görevlilerine Anayasa ve kanunlara sadık kalarak faaliyette bulunma yükümlülüğü getirmiştir.

Ceza infaz kurumlarında çalışan personel; devlet memurları kanunu hükümlerine tabidir. Atama ve yetiştirilmeleri ilerleme ve yükselmeleri, ödev, hak, hükümlülük ve sorumlulukları, disiplin, sicil çalışma şartları, aylıkları ve ödenekleri diğer özlük işleri Devlet Memurları Kanunu ile düzenlenmiştir.

Ceza infaz kurumları personelinin görevlerinde uyacağı kurallara ilişkin özel düzenleme Cezaların İnfazı ile Ceza ve Tevkifevlerinin Yönetimine Dair Tüzük'te yer almış, buna göre personelin görevlerini yerine getirirken yapması ve yapmaması gerekenler ayrıntılı olarak belirtilmiştir.

Mevzuatta düzenlenen kuralların yanı sıra infaz hizmetlerinin özelliğinden kaynaklanan zaman içinde meslek ahlakı olarak adlandırabileceğimiz davranış kuralları da ortaya çıkmıştır. Bunları da kısaca sıralayacak olursak; Atatürk ilke ve inkılaplarına gönülden bağlı olarak çalışmak, görevin içinde ve dışında mesleğin onuruna uygun kılık kıyafetle dolaşmak ve davranışlarda bulunmak, cesur, kararlı, azimli, iyi ahlak sahibi, bilgili insan olarak meslek sevgisiyle görev yapmaktır.

Kamu personelinin sorunları yıllar içerisinde dağ gibi birikmiş, düğümler yumağına dönüşmüştür. Ücretlerin adil olmayışı kadroların hizmette verimlilik ölçütlerine göre dağıtılmamış olması, liyakat sisteminden yoksun görevde yükselme sistemi, kamu personelinin fazlalığı sorunların bir kaçını oluşturmaktadır.

---

<sup>6</sup> a. g. e., s. 434

Bu bağlamda ceza infaz kurumlarında çalışan personelin de sorunları artmıştır. Bu sorunların başlıcaları arasında; eğitimin her kademedeki personele verilmemesi, mesleğin usta-çırak ilişkisi içerisinde öğrenilmesi, amirlerin keyfi uygulamaları, mevzuat eksikliği, çalışma saatlerinin fazlalığı ve vardiyalı olarak çalışmak, fazladan çalışılan süreler için hiçbir ücret ve hakkın verilmemesi, personelin hakları konusunda bilgi eksikliği, liyakat sisteminin kurumda yeteri kadar gelişmemesi sıralayabiliriz.

Araştırmanın temel amacı; topluma sunulan çağdaş hukuk devleti anlayışı içerisinde mevcut yasal düzenlemelerin (DMK, tüzük ve yönetmenlikler) adalet hizmetlerinin son basamağını oluşturan ceza infaz kurumlarında; infaz hizmetlerini sunan ceza infaz kurumları personellerine uygulanması ve bu uygulamadan doğan sorunların neler olduğunu ortaya koymaktır. Ayrıca gelişen ve değişen hukuk, ceza infaz kurumları anlayışı içerisinde, personel için değişen roller, yasal haklar ve iyileştirmelerin tespit edilmesi, bu değişme uyum sürecinde eğitim hizmetlerinin yeterliliğine ilişkin değerlendirmeler yapılacaktır.

Araştırma konusu, anlama bütünlüğün korunarak daha açık bir anlatımı sunmak amacıyla yedi bölüm altında ele alınmıştır.

Birinci bölümde; giriş yapılarak araştırmanın genel hatları çizilmeye çalışılmış; araştırmanın amacı, önemi ve sınırlılıkları belirtilerek problemin tanımı yapılmıştır.

İkinci bölümde; mevcut yasal düzenlemeler ele alınmıştır. Ceza infaz kurumlarında çalışan personel ödev, görev, yetki ve sorumluluklar, özlük işleri, görevde yükselme, sicil, izin, disiplin ve diğer haklar bakımından Devlet Memurları Kanununa tabidir. Bu bölümde araştırmanın sınırlılıkları içerisinde, mevcut yasal düzenleme olan, Devlet Memurları Kanununun disiplin, sicil, eğitim, ceza kovuşturması, çalışma saatleri ve izin konuları ele alınmış olup; araştırma konusu göz önünde tutularak bilgi verilmiştir.

Üçüncü bölümde; ceza infaz kurumlarının tanımı yapılarak mevcut yasal düzenlemelerin (DMK, ceza infaz kurumları tüzüğü, yönetmelikler) ceza infaz kurumları personeline uygulanması ele alınarak, disiplin ve ceza kovuşturması, sicil, eğitim çalışma şartları ve izin bakımından mevcut durum ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır.

Dördüncü bölümde; ceza infaz kurumları uluslararası standart kuralları ve ilgili sözleşmeler başlığı altında, Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesinin üye devletler cezaevi personelinin statüsü, işe alınması ve eğitimi hakkında vermiş olduğu R (66) 26 sayılı tavsiye kararı verilmiştir.

Beşinci bölümde yöntem, araştırma modeli, evren ve örneklem, verilerin toplanması ve yorumlanması hususları ele alınmıştır.

Altıncı bölümde; konu hakkında elde edilen bulgular verilmiştir.

Yedinci bölümde; çalışmanın sonuçları değerlendirilerek öneriler sıralanmıştır.

### **1.1. Araştırmanın Amacı**

Araştırmanın amacı; çağdaş hukuk devleti anlayışı içerisinde, adalet hizmetlerinin en son basamağını oluşturan ve infaz hizmetlerini sunan ceza infaz kurumları personeline, 657 sayılı DMK'nun nasıl uygulandığını, bu uygulamadan doğan sorunların neler olduğunu saptamak ve personelin bu alanda bilgi eksikliğini gidermektir.

Ayrıca bu konuda bir durum değerlendirmesi yapılarak, uygulamadaki aksaklıkların nasıl giderileceği hususuna ilişkin görüşler aktararak, çözüm önerileri sunulacaktır.

### **1.2. Araştırmanın Önemi**

657 sayılı DMK; devlet memurlarının hizmet şartlarını, niteliklerini, atanma ve yetiştirilmelerini, ilerleme ve yükselmelerini, ödev, hak, yükümlülük ve sorumluluklarını, aylıklarını, ödeneklerini ve diğer özlük işlerini düzenlemektedir. Ceza infaz kurumlarında çalışan personel de, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümlerine tabidir.

Araştırma ile; 657 sayılı DMK'nın diğer kamu görevlilerinde olduğu gibi, ceza infaz kurumları personeline de uygulanması hususlarına değinilerek uygulamada karşılaşılan sorunlar tespit edilmeye çalışılacaktır. Böylece ceza infaz

kurumlarında görevli personelin bu alandaki bilgi eksikliğinden dolayı, mağduriyetlerinin en aza indirilmesi sağlanmış olunacaktır.

### 1.3. Problem

Mevcut yasal düzenlemelerin ceza infaz kurumları personeline uygulanmasında birtakım sorunlar ortaya çıkmaktadır.

1. Ceza infaz kurumlarında görev yapan personelin disiplin ve ceza kovuşturması, sicil, eğitim, çalışma şartları ve izinler konusundaki bilgi düzeyleri nedir ve bu konuda karşılaştıkları sorunlar nelerdir?

2. Ceza infaz kurumları personelinin kendilerine uygulanan 657 sayılı DMK ve uygulaması hakkında bilgi düzeyi nedir?

3. Konu ile ilgili uygulamada hangi sorunlarla karşılaşılmaktadır?

### 1.4. Alt Problemler

Araştırmanın konusu olan mevcut yasal düzenlemelerin (657 sayılı DMK) ceza infaz kurumları personeline uygulanması ve karşılaşılan sorunlarla ilgili olarak şu alt problemler sıralanabilir.

1. Ceza infaz kurumları personelinin disiplin ile ilgili bilgileri ve bu konuda karşılaştıkları sorunlar nelerdir?

2. Ceza infaz kurumları personelinin ceza kovuşturması ile ilgili bilgileri ve bu konuda karşılaştıkları sorunlar nelerdir?

3. Ceza infaz kurumları personelinin sicil ile ilgili bilgileri ve bu konuda karşılaştıkları sorunlar nelerdir?

4. Ceza infaz kurumları personelinin izinler ile ilgili bilgileri ve bu konuda karşılaştıkları sorunlar nelerdir?

5. Ceza infaz kurumları personelinin çalışma şartları ile ilgili bilgileri ve bu konuda karşılaştıkları sorunlar nelerdir?

6. Ceza infaz kurumları personelinin eğitim ile ilgili bilgileri ve bu konudaki karşılaştıkları sorunlar nelerdir?

### 1.5. Sayıtlar

Kitap, dergi, gazete, yargısal içtihat, makale, internet ve daha önce konu hakkında yapılmış çalışmlar gibi çeşitli kaynaklardan elde edilen bilgilerin ve çalışma kapsamında gerçekleştirilen ankete katılan kişilerin vermiş olduğu bilgilerin doğruluğu ve güvenilirliği kabul edilerek bu çalışma hazırlanmıştır.

### 1.6. Sınırlılıklar

Araştırmada; mevcut yasal düzenlemelerin (657 sayılı DMK) tamamının ceza infaz kurumları personeline uygulanmasının ele alınması düşünülürken, konunun çok uzun ve kapsamlı olmasından dolayı; araştırma konusu DMK'nun disiplin ve ceza kovuşturması, sicil, eğitim, çalışma şartları ve izinlerle ilgili hükümleriyle sınırlı tutulmuştur. Diğer mevzuat hükümleri ele alınmayarak çalışma alanı dışında bırakılmıştır.

### 1.7. Tanımlar

Bu araştırmada sıkça kullanılan tanımlar aşağıda açıklanmıştır.

**Devlet Memurları Kanunu** : 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu; devlet memurlarının hizmet şartlarını, niteliklerini, atanma ve yetiştirilmelerini, ilerleme ve yükselmelerini, ödev, hak ve sorumluluklarını, aylıklarını, ödeneklerini ve diğer özlük işlemlerini düzenlemektedir.

**Ceza İnfaz Kurumları** : Mahkeme kararı ile tutuklanan veya hürriyeti bağlayıcı bir cezaya mahkum olan kimselerin barındırıldığı iç ve dış güvenlik bakımından özel tedbirlerin alındığı binalara ceza infaz kurumları denir.

**Ceza infaz kurumları personeli** : Ceza infaz kurumlarında çalışan personele denir.

**Bakanlık memuru** : 2802 sayılı kanunun 114. maddesi kapsamında kalan personeldir. Ataması bakanlıkça yapılan personel de denir.

**Komisyon memurları** : 2802 sayılı kanunun 114. maddesi kapsamı içinde kalan personeldir. Ataması Adli Yargı Adalet Komisyonlarınca yapılan personeldir.

**Disiplin cezası** : Bir kurumda çalışan memurların, yönetim düzenini bozucu fiil ve hallerine (davranışlarına) karşı uygulanan yaptırımdır.

**Sicil işlemleri** : Memurların bir sistem içerisinde tutum, davranış, yetenek ve görevlerindeki başarı ve verim derecelerini belirlemek için yapılan genel bir değerlendirmedir.

**İzin** : Günlük çalışma saatlerinde işlerinin başında bulunmakla ödevli memurlara tanınan dinlenme hakkına izin denir.

**Sicil Amirleri** : Sicil raporları, doldurmaya yetkili üstlerdir.

**Disiplin Amirleri** : Disiplin cezası vermeye yetkili üstlerdir (amirlerdir). Kurumların kuruluş ve görev özellikleri dikkate alınarak Devlet Personel Başkanlığı'nın görüşüne dayanılarak, özel yönetmeliklerle tayin ve tespit edilecek amirlerdir.

**Suç** : Toplum tarafından onaylanmayan davranışların, kanun tarafından düzenlenip bir yaptırıma bağlanmasıdır.

**Ceza** : Hukuk kurallarınca suç olarak kabul edilen davranışlara karşı uygulanan yaptırımlardır.

**İnfaz** : Tutuklama ve mahkumiyet kararlarının yerine getirilmesi sürecidir.

**Özlük Dosyası** : Memurun her türlü bilgilerinin bulunduğu dosyalardır. (Adı, soyadı, öğrenim durumu, bildiği yabancı diller, eğitim, staj ve incelikler, derece ve kademesi vb.)

**Sicil Dosyası** : Memurların sicil dosyalarında sicil raporları, denetleme raporları ve mal beyannameleri bulunur.

**Hizmetiçi Eğitim** : Kişiye işi ile kesin hukuki ilişkisinin kurulduğu tarihten, işten ayrıldığı tarihe kadar geçen süre içinde, işin gerektirdiği verimlilik düzeyine ulaşması için gereken bilgi, beceri ve davranışların sistemli bir şekilde öğretilme sürecidir.

**Temel Eğitim** : Aday memurlara devlet memurlarının ortak vasıfları ile ilgili bilinmesi gereken askeri bilgilerin verildiği eğitimidir.

**Hazırlayıcı Eğitim** : Aday memurlara sınıfları, görevleri ve kurumun tanıtılması ile ilgili bilgilerin verildiği eğitimidir.

**Staj** : Aday memurların görevleriyle ilgili tabi tutuldukları uygulamalı eğitimidir.

**Ceza Kovuşturması** : Suçun işlendiğinde, Cumhuriyet Savcısı tarafından hazırlık soruşturmasının yapılması daha sonra görevli ve yetkili mahkemede son soruşturma

aşamasına geçilmesi ve hükmün kesinleşmesine kadar tüm işlemlerin adli makamların görev ve yetkisinde yapılması sürecidir.

**Adli Görev** : Suçun işlenmesi ile başlayan, soruşturma- yargılama- temyiz aşamalarını içeren ve cezanın yerine getirilmesiyle sonuçlanan adli süreç içinde yapılan tüm işlemleri kapsar.

**Sicil** : Memurların bir yıl içindeki tutum, davranış, yetenek ve görevlerindeki başarı ve verim derecelerini belirlemek için yapılan genel bir değerlendirmedir

**Atamaya Yetkili Amirler** : Atama usul ve esaslarını belirleyen mevzuat hükümleri ile atama yetkisi tanınan memurlar, müşterek kararlar veya bakanlar kurulu kararı ile atanan memurlar bakımından ise inha (öneren) eden makamdır.

## BÖLÜM II

### 1. DEVLET MEMURLARI KANUNUNA GÖRE DİSİPLİN İŞLEMLERİ, CEZA KOVUŞTURMASI, ÇALIŞMA SAATLERİ, İZİN VE EĞİTİM

#### 1.1. Disiplin Soruşturması

##### 1.1.1. Disiplin Cezaları

Çalışanların yönetim düzenini bozucu fiil ve davranışlarına karşı uygulanan yaptırımlar disiplin cezalarıdır. Disiplin cezaları ile Devlet Memurları Kanununa göre, kamu hizmetlerinin yürütülmesini ve çalışma düzenini sağlamak amaçlanmıştır. Kısacası disiplin, yanlış davranışın cezalandırılmasıdır.

Disiplin cezaları; yasaların, tüzüklerin ve yönetmeliklerin emrettiği ödevleri yurtiçinde ve yurtdışında yerine getirmeyen, uyulmasını zorunlu kıldığı hususlara uymayan ve/veya yasakladığı işleri yapan memurlara durumun niteliğine ve ağırlık derecesine göre verilir. (DMK, m. 124/2)

Disiplin cezaları, memuru görevine bağlamak, kamu hizmetlerinin en iyi bir düzeyde yürütülmesini sağlamak amacına yönelik olarak düzenlenmiştir.

Disiplin cezasını gerektiren fiil ve haller ile bunlara uygulanacak cezalar DMK'da tek tek gösterilmiştir. (DMK, m. 125) Böylece disiplin suçları ve disiplin cezalarının hukuki dayanağı kanun olmakta, suçlar ve cezalar önceden belirtilmiş olmaktadır.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> TODAİE, Kamu Görevlileri El Kitabı, Ankara; TODAİE yayın, 2002, s. 148

### 1.1.2. Disiplin Cezalarının Çeşitleri ile Ceza Uygulanacak Fiiller ve Haller

Kamu hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesini sağlamak amacıyla kanunların, tüzüklerin ve yönetmeliklerin devlet memuru olarak emrettiği ödevleri yurt içi ve yurt dışında yerine getirmeyenlere, uyulmasını zorunlu kıldığı hususları yapmayanlara, yasakladığı işleri yapanlara durumun niteliğine ve ağırlık derecesine göre<sup>2</sup> 125'inci maddede sıralanan disiplin cezalarından birisi verilir.<sup>2</sup> Devlet memurları kanununda disiplin cezaları, hafiften başlamak üzere daha ağır olana doğru sıralanmıştır.(DMK, m. 125) Aynı kanunda hangi fiil ve davranışlarda disiplin cezasını gerektireceği tek tek belirtilmiştir.

*DMK'ya göre disiplin cezaları;*<sup>3</sup>

*Uyarma:* Memura, görevinde ve davranışlarında daha dikkatli olması gerektiğini yazı ile bildirilmesidir. Uyarma cezasını gerektiren fiil ve haller;

a-) verilen emir ve görevleri tam ve zamanında yapılmasında, görev mahallinde kurumca belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde, görevle ilgili resmi belge, araç ve gereçlerin korunması, kullanılması ve bakımında kayıtsızlık göstermek veya düzensiz davranmak,

b-) Özürsüz veya izinsiz olarak göreve geç gelmek, erken ayrılmak, görev mahallini terk etmek,

c-) Kurumca belirlenen tasarruf tedbirlerine riayet etmemek,

d-) Usulsüz müracaat veya şikayette bulunmak,

e-) Devlet memuru vakarına yakışmayan tutum ve davranışlarda bulunmak,

f-) Görevine veya iş sahiplerine karşı kayıtsızlık göstermek ve ilgisiz kalmak,

g-) Belirlenen kılık ve kıyafet hükümlerine aykırı davranmak,

h-) Görevin işbirliği içinde yapılması ilkesine aykırı davranışta bulunmak,

*Kınama:* Memura davranışlarında ve görevinde kusurlu olduğunun yazı ile bildirilmesidir. Kınama cezasını gerektiren fiiller ve haller;

a-) verilen emir ve görevlerin tam ve zamanında yapılmasında, görev mahallinde kurumca belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde, görevle ilgili

<sup>2</sup> Adem İlhan, Memurun Hakları, Ankara: Net-pa yayın, 2003, s. 48

<sup>3</sup> İbrahim Pınar, Devlet Memurları Kanunu, Ankara: Seçkin Yayınları, 1999, s. 107

resmi belge, araç ve gereçlerin korunması, kullanılması ve bakımında kusurlu davranmak,

b-) Eşlerinin, reşit olmayan veya mahcur olan çocuklarının kazanç getiren sürekli faaliyetlerini belirlenen sürede kuruma bildirmemek,

c-) Görev sırasında amire hal ve hareketiyle saygısız davranmak,

d-) Hizmet dışında Devlet memurunun itibar ve güven duygusunu sarsacak nitelikte davranışlarda bulunmak,

e-) Devlete ait resmi araç, gereç ve benzeri eşyayı özel işlerinde kullanmak,

f-) Devlete ait resmi belge, araç, gereç ve benzeri eşyayı kaybetmek,

g-) İş arkadaşlarına, mahiyetindeki personele ve iş sahiplerine kötü muamelede bulunmak,

h-) İş arkadaşlarına ve iş sahiplerine söz ve hareketle sataşmak,

ı-) Görev mahallinde genel ahlak ve edep dışı davranışlarda bulunmak ve bu tür yazı yazmak, işaret, resim ve benzeri şekiller çizmek ve yapmak,

j-) verilen emirlere itiraz etmek,

k-) Borçlarını kasten ödemeyerek hakkında yasal yollara başvurulmasına neden olmak,

l-) Kurumların huzur, sükun ve çalışma düzenini bozmak.

*Aylıktan Kesme:* Memurun brüt aylığından 1/30-1/8 arasında kesinti yapılmasıdır. Aylıktan kesme cezasını gerektiren fiil ve haller:

a-) Kasıtlı olarak; verilen emir ve görevleri tam ve zamanında yapmamak, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasları yerine getirmemek, görevle ilgili resmi belge, araç ve gereçleri korumamak, bakımını yapmamak, hor kullanmak,

b-) Özürsüz olarak bir veya iki gün göreve gelmemek,

c-) Devlete ait resmi belge, araç, gereç ve benzerlerini özel menfaat sağlamak için kullanmak,

d-) Görevle ilgili konularda yükümlü olduğu kişilere yalan ve yanlış beyanda bulunmak,

e-) Görev sırasında amirine sözle saygısızlık etmek,

f-) Görev yeri sınırları içerisinde herhangi bir yeri toplantı, tören ve benzeri amaçlarla izinsiz olarak kullanılmasına yardımcı olmak,

g-) İkamet ettiği ilin hudutlarını izinsiz terk etmek,

h-) Toplu müracaat ve şikayet etmek,

ı-) Hizmetiçinde devlet memurunun itibar ve güven duygusunu sarsacak nitelikte davranışlarda bulunmak,

j-) Yasaklanmış her türlü yayını görev mahallinde bulundurmak,

*Kademe ilerlemesinin durdurulması:* Fiilin ağırlık derecesine göre memurun bulunduğu kademede ilerlemesinin 1-3 yıl durdurulmasıdır. Öğrenim durumları nedeniyle yükselebilecekleri kadroların son kademesinde bulunan memurların ise, brüt aylığından 1/4-1/2 oranında kesinti yapılır ve tekerrüründe görevlerine son verilir. Bu fiil ve haller;

a-) Göreve sarhoş gelmek, görev yerinde alkollü içki içmek,

b-) Özürsüz ve kesintisiz 3-9 gün göreve gelmemek,

c-) Görevi ile ilgili olarak her ne şekilde olursa olsun çıkar sağlamak,

d-) Amirine veya mahiyetindekilere karşı küçük düşürücü veya aşağılayıcı fiil ve hareket yapmak,

e-) Görev sınırları içinde herhangi bir yeri toplantı, tören ve benzeri amaçlarla izinsiz kullanmak veya kullandırmak,

f-) Gerçeğe aykırı rapor ve belge düzenlemek,

g-) Yetkili olmadığı halde basına, haber ajanslarına, radyo ve televizyon kurumlarına bilgi veya demeç vermek,

h-) Ticaret yapmak veya devlet memuruna yasaklanan diğer kazanç getirici faaliyetlerde bulunmak,

ı-) Görevin yerine getirilmesinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ayrımı yapmak, kişilerin yarar veya zararını hedef tutan davranışlarda bulunmak,

j-) Belirlenen durum ve sürelerde mal bildiriminde bulunmamak,

k-) Açıklanması yasak bilgileri açıklamak,

ı-) Amirine, mahiyetindekilere, iş arkadaşları veya iş sahibine hakarete bulunmak veya bunları tehdit etmek,

m-) Diplomatik statüsünden yararlanmak suretiyle, haklı bir sebep göstermeksizin ödeme kabiliyetinin üstünde borçlanmak ve borçlarını ödemedeki tutum ve davranışlarıyla devlet itibarını zedelemek veya zorunlu bir sebebe dayanmaksızın borcunu ödemedi yurda dönmek,

n-) Verilen görev ve emirleri kasten yapmamak,

o-) Herhangi bir siyasi parti yararına veya zararına fiilen faaliyette bulunmak.

*Devlet memurluğundan çıkarma:* Bir daha devlet memurluğuna atanmamak üzere memurluktan çıkarmaktır. Bu fiil ve haller şunlardır:

a-) İdeolojik veya siyasi amaçlarla kurumların huzur, sükun ve çalışma düzenini bozmak, boykot, işgal, engelleme, işi yavaşlatma ve grev gibi eylemlere katılmak veya bu amaçlarla toplu olarak göreve gelmemek, bunları tahrik ve teşvik etmek veya yardımında bulunmak,

b-) Yasaklanmış her türlü yayını veya siyasi veya ideolojik amaçlı bildiri, afiş, pankart, bant ve benzerini basmak, çoğaltmak, dağıtmak veya bunları kurumların herhangi bir yerine asmak veya teşhir etmek,

c-) Siyasi partiye girmek,

d-) Özürsüz olarak bir yılda toplam 20 gün göreve gelmemek,

e-) Savaş, olağanüstü hal veya genel afetlere ilişkin konularda amirlerin verdiği emirleri yapmamak,

f-) Amirine veya mahiyetindekilere fiili tecavüzde bulunmak,

g-) Memurluk sıfatıyla bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerde bulunmak,

h-) Yetki almadan gizli bilgileri açıklamak,

ı-) Siyasi veya ideolojik eylemlerde arananları görev mahallinde gizlemek,

j-) Yurtdışında devletin itibarını düşürecek veya görev hassasiyetini zedeleyecek tutum ve davranışlarda bulunmak,

k-) 5816 sayılı Atatürk Aleyhine İşlenen Suçlar Hakkındaki Kanuna aykırı fiiller işlemek.

Disiplin cezalarını gerektiren disiplin suçları da (fiil ve haller) DMK m. 125'te sayılmıştır. Tüm disiplin suçlarının ayrıntılı olarak eksiksiz düzenlenmesi mümkün olmadığından DMK'da, "nitelik ve ağırlık dereceleri itibarıyla" benzer eylemlerde bulunanlara da aynı türden disiplin cezalarının verilmesi öngörülmüştür. (DMK, m. 125)

### 1.1.3. Disiplin Cezası vermeye Yetkili Amir ve Kurullar

Disiplin cezası verme yetkisi, kural olarak amirlere aittir. Disiplin kurulları yalnızca görüş bildirir. Bunun istisnası, devlet memurluğundan çıkarma cezasıdır. Devlet Memurluğundan çıkarma cezası amirlerin isteği doğrultusunda, ilgili memurun bağlı bulunduğu kurumun yüksek disiplin kurulu kararı ile verilir. (DMK, m. 126)

Disiplin cezalarının türüne göre bunları vermeye yetkili amir ve kurullar değişmektedir.

a-) Uyarma ve kınama ile aylıktan kesme cezaları disiplin amirleri,

b-) Kademe ilerlemesinin durdurulması cezası, memurun bulunduğu kurumdaki disiplin kurulunun görüşü alındıktan sonra atamaya yetkili amirler, il disiplin kurullarının kararlarına dayanan hallerde valiler tarafından verilir.

c-) Devlet memurluğundan çıkarma amirlerin bu konudaki isteği üzerine, memurun bağlı bulunduğu kurumun, yüksek disiplin kurulu kararı ile verilir.

Disiplin kurulu ve yüksek disiplin kurulunun, disiplin amirlerinin önerdiği cezadan başka bir ceza vermeye yetkileri yoktur; önerilen cezayı kabul veya reddederler. Ret durumunda atamaya yetkili amirler onbeş gün içinde başka bir disiplin cezası vermekte serbesttir.(DMK, m. 126)

### 1.1.4. Disiplin Suçlarında Soruşturma

Disiplin suçlarının tespiti ve ortaya çıkarılması için yapılması gereken soruşturmanın yöntemlerine ilişkin herhangi bir hüküm bulunmamaktadır.<sup>4</sup>

Soruşturma; suç konusu teşkil eden olayı araştırmak, muhbir veya şikayetçinin ihbar ve iddialarını tespit etmek, tüm delilleri toplamak, gerekiyorsa bilirkişi incelemesi yaptırmak, suç isnat edilen kişinin savunmasını almak suretiyle yapılır. Soruşturma, soruşturmaya yetkili makamlarca verilecek soruşturma emri üzerine atanacak soruşturmacı veya kurum müfettişlerince yapılır. Soruşturmacı, sanıkla aynı mevki ve üstü olmalıdır. Soruşturmacı bütün delilleri toplar, sanığın

<sup>4</sup> İbrahim Pınar, Devlet Memurları Kanunu Şerhi ve İlgili Mevzuat, Ankara; Seçkin Yayıncılık, 2001, s. 1105

savunmasını alır, olayı meydana çıkarır, soruşturmanın özetini kendi kanaat ve düşüncesiyle birlikte yazarak soruşturma dosyasını yetkili amirlere verir.

Memura savunması alınmadan disiplin cezası verilemez. Hakkında soruşturma yapılan memura, isnat edilen fiil ve haller açıkça belirtilmek sureti ile, yedi günden az olmamak üzere verilen süre içerisinde savunma yapması, aksi halde savunma hakkından vazgeçmiş kabul edileceği hususu yazılı olarak bildirilir. (DMK, m. 130)

#### **1.1.5. Disiplin Cezalarına Karar Süresi, Zamanaşımı, Uygulanması**

Disiplin amirleri uyarma, kınama, aylıktan kesme cezalarını soruşturmanın tamamlandığı tarihten itibaren onbeş gün içinde verir. Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasında; soruşturma dosyası görüşünü bildirmesi için onbeş gün içinde yetkili amirce disiplin kuruluna gönderilir. Disiplin kurulu görüşünü otuz gün içinde bildirir. (DMK, m. 128/1, m. 128/2) Memurluktan çıkarma cezasında Yüksek Disiplin Kurulu; soruşturma dosyası hakkında dosya kendilerine iletildiği tarihten itibaren en çok altı ay içinde karara bağlamak zorundadır. (DMK, m. 128/3)

Uyarma, kınama, aylıktan kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması cezalarında bir ay içinde; devlet memurluğundan çıkarma cezasında ise fiilin öğrenildiği tarihten itibaren altı ay içerisinde disiplin soruşturmasına başlamak gerekir. Aksi halde disiplin cezası verme yetkisi zamanaşımına uğrar.<sup>5</sup>

Hangi tür disiplin cezası olursa olsun, suçun işlendiği tarihten itibaren iki yıl içinde disiplin cezası verilmezse, ceza verme yetkisi zamanaşımına uğrar. (DMK, m. 127/son fıkra)

Disiplin cezaları verildiği tarihten itibaren hüküm ifade eder ve derhal uygulanır. (DMK, m. 132/1) Aylıktan kesme cezası ise, izleyen ay başında uygulamaya başlar.

Disiplin cezaları sicile işlenir ve hiyerarşik sicil amirine bildirilir. (DMK, m. 132) Uyarma ve kınama cezalarının uygulanmasından itibaren beş yıl; aylıktan kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması cezalarının uygulanmasından itibaren

<sup>5</sup> Gönül Ülker, Kamu Personel Yönetimi, Bolu; AİBÜ Yayınları, 1997, s. 78

ise on yıl sonra ilgili memur, atamaya yetkili amire başvurarak, siciline işlenmiş olan disiplin cezasının silinmesini isteyebilir. (DMK, m. 133)

#### **1.1.6. Disiplin Cezalarına Karşı İtiraz**

Disiplin cezalarına karşı biri idari, diğeri yargısal olmak üzere iki türlü itiraz hakkı vardır.

İdari yol, disiplin amirince verilen disiplin cezaları için söz konusudur. Buna göre verilen uyarma ve kınama cezalarına itiraz, varsa bir üst disiplin amirine, yoksa disiplin kuruluna yapılır. (DMK, m. 135) İtiraz üzerine verilen karar kesindir. Yargı organlarına başvurma hakkı yoktur. İtirazlarda süre kararın ilgiliye tebliğinden itibaren yedi gündür. Bu süre içerisinde itiraz edilmeyen kararlar kesinleşir.

Yargısal başvurma ise, idari yargı organlarına yapılır. Aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması, memurluktan çıkarma cezalarına karşı idari yargı yoluna başvurulabilir. (DMK, m. 135) Yargı yoluna başvuru süresi kararın ilgiliye tebliğinden itibaren altmış gündür.

İdari yoldan yapılan itirazlarda, itiraz mercileri, otuz gün içinde karar vermek zorundadır. İtiraz mercileri kararı gözden geçirerek verilen cezayı aynen kabul edebilir, hafifletebilir veya reddeder. (DMK, m. 136)

#### **1.2.Ceza Kovuşturması**

Bilindiği gibi Ceza Hukuku açısından memur kavramı ile Yönetim Hukuku açısından memur kavramı arasında fark vardır. Ceza hukukundaki memur kavramı daha geniş kapsamlı bir deyimdir. Ceza kanununun 279 uncu maddesi, kamu görevinde bulunan herkesi memur saymaktadır.<sup>6</sup> Ceza hukuku açısından memurlar için bazı özel kurallar konmuştur. Kamu gücünü elinde bulunduran memurların bu yetkilerini kötüye kullanmalarını önlemek için bazı davranışlar ceza kanunu tarafından suç sayılmıştır. Örneğin zimmet suçu gibi. Bu suç yalnız memurlar tarafından işlenebilir. Bunlar memurlara özgü suçlardır.

<sup>6</sup> A. Şeref Gözübüyük, Yönetim Hukuku, Ankara: Turhan Kitapevi, 1995, s. 190

Memura karşı işlenen suçlar, diğer kişilere karşı işlenenlerden daha ağır ceza görür. Buna karşılık memurda görevi ile ilgili suçlardan dolayı daha ağır cezaya uğrar. Kısacası memurluk Ceza hukuku açısından ağırlaştırıcı bir nedendir. Devlet memurları kanunu, memurların görevleri ile ilgili yada görevleri sırasında işledikleri suçlardan dolayı ceza kovuşturması yapılmasını, haklarında ceza davası açılmasını özel kurallara bağlamıştır.<sup>7</sup>

Suçun işlenmesi halinde Cumhuriyet Savcıları tarafından Ceza Yargılama Yöntemi Yasası hükümlerine göre hazırlık soruşturması yapılması, daha sonra da yetkili ve görevli mahkemelerde son soruşturma aşamasına geçilmesi, hükmün kesinleşmesine kadar da tüm işlemlerin adli makamlar tarafından yürütülmesi genel kuraldır.

Ancak, kamu görevlileri hakkında yapılacak soruşturmalarda bu kurala uyulmamaktadır.

Bunun nedenleri de;

- a-) Etkin, verimli ve hızlı kamu yönetimi sağlamak,
- b-) İşleyişteki aksamaları önlemek,
- c-) Otoritenin saygınlığını korumak,
- d-) Asılsız iftira ve isnatlara karşı çalışanları korumak.

İşte bu sebeplerle, kamu çalışanları hakkında özel olarak soruşturma ve kovuşturma yöntemleri benimsenmiştir.

### **1.2.1. Genel Hükümlere Göre**

Memurların, suç işlemesi durumunda, adli makamlarca soruşturma ve kovuşturma yapılır. Yani haklarındaki hazırlık, ilk ve son soruşturmayı bu makamlar yapar. Yetki adli makamlardadır.

---

<sup>7</sup> a. g. e., s. 191

### 1.2.2. 3628 Sayılı Kanuna Göre

09.08.1983 tarihli ve 2871 sayılı “Kamu Görevlileri ile İlgili Mal Bildirimi Kanunu” ile 15.05.1930 tarihli ve 1609 sayılı “Bazı Cürümlerden Dolayı Memurlar ve Şerikler Hakkında Takip ve Muhakeme Usulüne Dair Kanun”u kaldıran 1990 tarih ve 3628 sayılı “Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Hakkında Kanun”; önce amacını daha sonra da kimler hakkında uygulanacağını belirtmektedir.

Buna göre kanun; rüşvet ve yolsuzluklar cümlesinden mal bildiriminde bulunmama, mazeretsiz olarak bildirimde bulunmama, gerçeğe aykırı olarak bildirimde bulunma, bildirimlerin içeriği hakkında (basın yolu dahil) açıklama yapma, hediye kabul etme, haksız mal edinme fiilleri ile, irtikap, rüşvet, ihtilas, zimmete para geçirme, görev sırasında veya görevden dolayı kaçakçılık, resmi ihale ve alım-satımlara fesat karıştırma, devlet sırlarının açıklanmasına sebebiyet verme suçlarından veya bu suçlara iştirak etmekten sanık olanlar hakkında uygulanır. Bu fiilleri işleyenler hakkında 4483 Sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun hükümleri uygulanmaz.

3628 Sayılı Kanun; kapsamındaki suçlara ilişkin ihbarların doğrudan Cumhuriyet Başsavcılarına yapılmasını, müfettiş ve soruşturmacıların da soruşturmaları sonunda elde ettikleri delil ve emareleri evrakıyla birlikte yetkili ve görevli Cumhuriyet Başsavcısına vermekle yükümlü olduklarını hüküm altına almıştır.

Yasaya göre, Cumhuriyet Savcısının, doğrudan doğruya veya bizzat soruşturmaya başlamakla birlikte durumu, atamaya yetkili amire veya mal bildirimlerinin verileceği mercilere bildirmesi gereklidir. Bu yasa, yürürlükten kaldırılan 1609 sayılı yasada yer alan “Cumhuriyet Savcılığının yönetimden izin alma yükümlülüğünü” ortadan kaldırmıştır.

Yasa, bilgi verme zorunluluğunu da hükme bağlamıştır. Buna göre; ilgili kişiler, özel ve kamu kuruluşlarının, bu kanuna göre soruşturma ve kovuşturma yapmaya yetkili mercilere istenilen bilgileri vermeleri zorunludur. Aksine davrananlar hakkında ceza yaptırımı söz konusudur.

### 1.2.3. Memurların ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkındaki Kanuna Göre Kovuşturma

Memurların görevleriyle işledikleri suçlardan dolayı kovuşturmaları özel hükümlere tabidir. (DMK, m. 24) Anılan maddede geçen “görevleri esnasındaki işledikleri suçlar” 4483 sayılı kanunla kapsam dışına çıkarılmıştır.

Anayasamızın 129.maddesinin son fıkrasında; “memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında, işledikleri iddia edilen suçlardan ötürü ceza kovuşturması açılması kanunla belirlenen istisnalar dışında kanunun gösterdiği idari mercinin iznine bağlıdır” hükmü öngörülmektedir.

Bu hükümle memurların, asılsız isnat ve iftiralarından korumak için görevleri nedeniyle işledikleri suçları hakkında adli makamların kovuşturma yapmasından önce; yönetimin bir inceleme yapması bu incelemenin sonucuna göre, olayın yeterli ve görevli adli mercilere intikal ettirilmesi yöntemi benimsenmiştir.<sup>8</sup>

Anayasa hükmünün gereği olarak, 1913 yılından beri uygulanan “Memurin Muhakematı Hakkında Kanunu Muvakkat” adlı yasa yürürlükten kaldırılarak; 04.12.1999 tarihinde yürürlüğe giren 4483 Sayılı “Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun” ile memurların görevinden doğan suçlara ilişkin soruşturma ve kovuşturma da yeni koşullar ve yöntemler öngörülmektedir.

Yeni kanun, Kanun-u Muvakkat kapsamında yer alan “görev sebebiyle” ve “görev sırasında” işlenen suçlarda yalnızca “görev sebebiyle” işlenen suçları kapsamına almış “görev sırasında işlenen” suçları ise kapsam dışı bırakmıştır. Böylece genel hükümlere tabi olması sağlanmıştır.

Görev sebebiyle işlenen suçlar memurluk görevinin yerine getirilmesi nedeniyle işlenen suçlardır. Suçun memuriyet görevinden sayılması için, memurluk işleriyle ilgili olması; yani, suçu doğuran fiil ile memurun görevi arasında bir nedensellik ilişkisi bulunması gerekmektedir.<sup>9</sup>

4483 Sayılı Yasa, Anayasanın 129. maddesine uygun olarak “görev sebebiyle” işlenen suçlardan yargılanabilmesi, idari mercilerin iznine bağlanmıştır.

<sup>8</sup> Erkal Evliyaoğlu, Memurlarla İlgili Suçlar, Ankara; Adalet Yayınevi, 2001, s. 58

<sup>9</sup> T.C. Danıştay Birinci Daire Kararı Esas No: 2000/29 Karar No: 2000/59

Hangi kamu görevlisi hakkında hangi idari merciin hazırlık soruşturması izni vereceği, yasada ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Buna göre suç tarihindeki görev esas alınmış, suçun işlendiği tarihte fiilen görevli olunan yerin, “ izin vermeye yetkili merci” olması gerektiği hükme bağlamıştır.<sup>10</sup>

4483 Sayılı yasanın getirdiği bir diğer yenilikte, memurlar ve kamu görevlileri hakkında, yapılacak ihbar ve şikayetlerin, soyut ve genel nitelikte olmaması, kişi ve olay belirtmesi zorunluluğunun getirmiş olmasıdır. Buna aykırı ve şikayetlerin, Cumhuriyet Başsavcıları ve izin vermeye yetkili merciler tarafından işleme konulmayacağı, durumun, ihbar ve şikayette bulunana bildirileceği belirtilmiştir. (4483 Sayılı Yasa, m. 4)

Yeni yasanın 2. maddesinde “Devletin ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürüttükleri kamu hizmetinin gerektirdiği asli ve sürekli görevleri ifa eden memurlar ve diğer kamu görevlileri” hakkında uygulanacağı belirtilmektedir.

*Ön inceleme:* İzin vermeye yetkili merci, yasa kapsamına giren bir suçun işlendiğini kendisi bizzat yada yapılan ihbar ve şikayet üzerine öğrendiğinden, “ön inceleme” yaptırması yasa gereğidir. Ön inceleme yetkili merci tarafından yapılabileceği gibi, bir veya birkaç denetim elemanına veya hakkında inceleme yapılan memurun üstü durumundaki memurlara da yaptırılabilir. Ancak ön incelemenin, izin vermeye yetkili merciinin bulunduğu kamu kurum veya kuruluşunun içerisinde gerçekleştirilmesi esastır.

Ön inceleme ile görevlendirilen memurların yetkileri yeni yasa ile düzenlenmiştir. Görevlendirilen kişiler, bakanlık müfettişlerinin ve kendilerini görevlendiren merciin tüm yetkilerine sahiptir. CMUK’a göre de işlem yapılabilecektir. CMUK’un kamu davasının hazırlanmasına ilişkin hükümleri uyarınca Cumhuriyet Başsavcısının yapmakla yetkili olduğu işleri yapabilecek, sanığın lehine olanlar da dahil, olayı aydınlayabilecek her türlü kanıt, bilgi, belgeleri toplayabilecek tanık ve sanık ifadeleri alabilecek, gerekirse keşif yapacak ve bilirkişi incelemesi yaptırabilecektir. (4483 Sayılı Yasa, m. 6)

---

<sup>10</sup> TODAİE Yayınları, a. g. e., s. 156

Ön inceleme ile görevli kişi, ön inceleme sonucu düzenlenen raporu izin vermeye yetkili merciye bildirir.

*Soruşturma izni:* Yetkili mercii, raporu inceledikten sonraya soruşturma izni verilmesini veya verilmemesini kararlaştıracaktır. Kararda gerekçe gösterilmesi zorunludur. Yetkili mercii ön inceleme yapılmış kişi üzerine atılı olan suçun işlendiğine ilişkin yeterli delil bulunması halinde soruşturma izni verecek, delil olmaması durumunda ise izin vermeyecektir. Yetkili merciinin soruşturma izni verilip verilmemesi konusunda bir takdir yetkisi yoktur.

Yasaya göre soruşturma izninin verilme süresi suçun öğrenilmesinden itibaren ön inceleme dahil otuz gündür. Zorunlu durumlarda onbeş günü geçmemek üzere bir defaya mahsus ek bir süre verilmesi mümkündür. 45 günlük süre sonunda yetkili mercii soruşturma izni verme veya vermeme konusunda karar almak zorundadır.

Soruşturmaya izin verildiğinde, bu karara karşı hakkında ön inceleme yapılan memur itiraz edebilir. verilmediğinde ise Cumhuriyet Başsavcısı veya şikayetçi itiraz edebilir. İtiraz hakkının 10 gün içinde kullanılması gereklidir. Süre bildirim tarihinden itibaren başlar. İtiraz, Danıştay veya bölge idare mahkemesine yapılır. İtirazlar öncelikle incelenir ve en geç üç ay içinde karara bağlanır. verilen kararlar kesindir.

İzin verilmesine veya izin verilmemesine ilişkin tüm kararların, ön inceleme evraklarıyla birlikte Cumhuriyet Başsavcılığına bildirilmesi gereklidir.

*Hazırlık soruşturması;* İzin üzerine ilgili Cumhuriyet Başsavcılığı, Ceza Muhakemeleri Usulü Kanunu ve diğer kanunlardaki yetkilerini kullanmak suretiyle hazırlık soruşturmasını yürütür ve sonuçlandırır.<sup>11</sup>

Memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkındaki ihbar ve şikayetlerin gazez, kin veya mücerret hakaret için uydurma bir suç isnadı suretiyle yapıldığı hazırlık soruşturması sonunda sabit olursa, haksız isnatta bulunanlar hakkında yetkili ve görevli Cumhuriyet Başsavcılığınca re'sen soruşturmaya geçilir<sup>12</sup>.

---

<sup>11</sup> İlhan, a. g. e., s. 96

<sup>12</sup> a. g. e., s. 97

### 1.3. Siciller

#### 1.3.1. Sicil İşlemleri

Değerlendirme, memurun görevindeki başarısı konusunda bir yargıya varmadır. Değerlendirme hem yönetim, hem memur yönünden önem taşır. Değerlendirme bir yandan memurla ilgili bir çok kararın alınmasında, örneğin, memurun yükseltilmesinde, görev yerinin değiştirilmesinde bir araç olarak kullanılır. Diğer yandan değerlendirme, memura durumunu saptama, aksayan yönlerini düzeltme olanağı verir.<sup>13</sup>

Sicil işlemleri, memurların bir yıl içersinde göstermiş oldukları tutum, davranış, yetenek ve görevlerindeki başarı ve verim derecelerini belirlemek için yapılan genel bir değerlendirmedir. Kısacası, personelin işindeki başarı derecesinin ölçülmesidir. Değerlendirme hem memur hem de yönetim yönünden önemlidir. Değerlendirme Türk Kamu Kesiminde her yıl Aralık ayının ikinci yarısında sicil amirlerince sicil raporları doldurularak yapılır. Sicil amirleri, belli zamanlarda düzenleyecekleri sicil raporlarında, memurların liyakat derecesini not esasına göre kıymetlendirerek tespit eder. (DMK,md.113)

Siciller, memurların ehliyetlerinin tespitinde, kademe ilerlemesinde, derece yükselmesinde, emekliye çıkma veya hizmetle ilişkilerinin kesilmesinde başlıca dayanaktır.<sup>14</sup>

Sicili dolduracak amirin memuru ile birlikte çalışması, memur hakkında yeterli bilgiye sahip olması gerekir. Bu ise ancak amirin, memuru izlemesi ve denetime ile mümkün olur. Bu sebeple sicil, memura en yakın amir tarafından doldurulmalıdır. Personel hakkında doldurulan sicillerin gerçeği yansıtması gerekir. Objektif olmayan sicillerin güvenilirliği yoktur. Sicil amirleri sicil doldurulduğu zamanlarda hissi düşüncelerden arınmış olmalıdır. Aksi durumlarda sicilin objektifliği kalmaz.

---

<sup>13</sup> Gözübüyük, a. g. e., s. 179

<sup>14</sup> Pınar, a. g. e., s. 1063

### 1.3.2. Özlük ve Sicil Dosyasının Önemi

Her memur için bir özlük dosyası, birde sicil dosyası tutulur. Memurların sicil dosyasında sicil raporları, denetleme raporları ve mal beyannameleri bulunur. Memurun özlük dosyasında ise adı-soyadı, kütük sıra numarası, doğum yeri ve tarihi, cinsiyeti, medeni hali, nüfus cüzdanı, öğrenim belgesinin tasdik edilmiş suretleri, bakmakla yükümlü olduğu kimseler, öğrenim durumu, bildiği yabancı diller ve derecesi, yaptığı lisans üstü eğitimi, staj, incelemeleri, sınıf derece ve kademesi, mecburi hizmetleri, askerlik durumu, adaylık ve asli memurluğa atama, işe başlama tarihi, imtihan başarı dereceleri, sınıf ve yer değişiklikleri, hizmetiçi eğitim durumu, siciline işlemek üzere kendisi tarafından verilen yayın ve eserleri, aldığı takdirname ve ödüller, hakkındaki disiplin soruşturması, sağlık durumu, yaptığı fahri hizmetler, aldığı izinlere ait bilgiler, memurluğa alınırken istenen diğer belgeler bulunur.<sup>15</sup>

Gizli sicil raporlarının doldurulması esnasında, özlük dosyalarından yararlanılır.

Özlük ve sicil dosyaları, memurların ehliyetlerini tespitinde, kademe ilerlemelerinde, derece yükselmelerinde, emekliğe çıkarma ve hizmetle ilişkilerinin kesilmesinde temel kaynaktır. Memurlar kurum değiştirdikleri zaman özlük ve sicil dosyaları da yeni kurumlarına eksiz olarak gönderilir.<sup>16</sup>

### 1.3.3. Sicil Amirleri

Sicil raporu vermeye yetkili sicil amirleri kurumlarınca, Devlet Personel Başkanlığının olumlu görüşü alınmak suretiyle 121. maddede ön görülen yönetmeliğe uygun olarak çıkarılacak özel yönetmeliklerde belirlenir. Kurumların taşra teşkilatlarında bulunan memurların sicil amirleri vali ve kaymakamlardır. (DMK, m. 112)

Sicil, memura en yakın amir tarafından doldurulmadır. Çünkü memuru en iyi tanıyan, en yakınındaki amirdir. İş durumunu ancak en iyi yakınındaki amir bilebilir. Fakat duygusal ve taraf tutan davranışlara engel olmak için de etkili bir

<sup>15</sup> Ülker, a. g. e., s. 90-91

<sup>16</sup> Nuri Tortop, Personel Yönetimi, Ankara; DİE Matbaası, 1992, s. 147

denetim sistemine, birinci sicil amiri yanında ve üstünde ikinci bir sicil amirine de gereksinim vardır.<sup>17</sup>

Memurlar için bir ve ikinci sicil amirinin yanında üçüncü sicil amiri de belirlenebilir.

#### **1.3.4. Sicil Raporlarının Doldurulması, Zamanı ve Süresi**

Sicil amirleri, belli zamanlarda düzenleyecekleri sicil raporlarında, memurların liyakat derecesini not esasına göre kıymetlendirerek tespit ederler. (DMK, m. 113)

Sicil amirleri mahiyetlerindeki memurların sicil raporları ile birlikte, bunların genel durum ve davranışları bakımından da olumlu ve olumsuz nitelikleri kusur ve eksiklikleri hakkında mütalaalarını bildirirler. (DMK, m. 115) Bu mütalaalar not taktirinde dikkate alınır.

Haklarında sicil raporu düzenlenecek memurların, değerlendirmelerini yapacak amirlerinin yanında en az altı ay çalışması şarttır. Alınan mazeret izinleri, yıllık izinler, doktor ve sağlık kurulu raporları, hizmetiçi eğitimde geçen süreler, sicil raporu düzenlenmesi için gereken altı aylık süreye dahildir.

Üç sicil amiri bulunan memurlar hakkında, sicil verecek amirlerden bir veya ikisinin bulunması halinde mevcut amirlerin raporuna itibar edilir.

İki sicil amiri bulunan memurlar hakkında da, yukarda belirtilen durumlarda birinci veya ikinci sicil amirinin dolduracağı sicil raporu, o yıl için geçerli sayılır.

Bir sicil amiri bulunan memurlar hakkında o sicil amirinin değerlendirmesine göre işlem yapılır.

Sicil amirleri, sicil raporunun memurların yöneticilik, yurtdışı görevlerindeki ehliyetlerinin ve mesleki yeteneklerinin belirlenmesini sağlayan soruların her birinin ihtiva ettikleri unsurları esas alınmak suretiyle 100 tam not üzerinden değerlendirilir ve sorular verdikleri notların toplamını soru sayısına bölerek memurların sicil notu bulunur. Her bir sicil amirince verilen sicil notlarının

---

<sup>17</sup> a. g. e., s. 131

sicil amiri sayısına bölünmesiyle de, memurun sicil notu bulunur. Böylece sicil notu ortalaması 60-75 arası olanlar orta, 76-89 arası olanlar iyi ve 90-100 arası olanlar çok iyi derecede sicil almış sayılırlar. Sicil notu ve ortalaması hesaplanırken kesirler tam sayıya tamamlanır.

Garez veya özel amaçla sicil raporlarını gerçeğe aykırı doldurdıkları anlaşılan sicil amirlerinin, ceza sorumlulukları vardır. Gizli sicil raporları her yılın Aralık ayının ikinci yarısı içinde doldurulur. Raporların en geç 31 Aralık günü muhafaza ile görevli makamlara teslim edilmesi şarttır.<sup>18</sup>

Birinci ve ikinci amirlerinin 657 sayılı Devlet Memurluk Kanunu ve Yönetmelik hükümlerine uygun olarak, memurlar hakkında sicil ve raporlarında yaptıkları değerlendirmeleri, birbirinden bağımsız, etkili ve geçerlidir. Memurların sicil notu sicil amirlerince takdir olunan notların aritmetik ortalamasına göre tespit edilir. Ancak bir ve ikinci sicil amirlerince yapılan değerlendirmelerin, memurun sicilinin olumlu ve olumsuz olmasına tesir etmesi veya sicil notlarının ortalaması arasında 10 veya daha fazlası fark olması halinde, varsa üçüncü sicil amirinin kanaatine müracaat edilir. Üçüncü sicil amirinin verdiği not geçerlidir. Üçüncü sicil amirini yoksa ikinci sicil amirinin verdiği notla iktifa edilir.

Sicil doldurulurken hakkında değerlendirme yapılan memurun Devlete sadakat ve bağlılığı, hizmetlerin süratli ve ekonomik biçimde yürütülmesi ilkesi, memuriyet niteliğinin gerektirdiği şeref ve itibar, güvenilir ve yetenekli memurların yükseltilmesi ve yeteneksiz olanların kamu hizmetlerinden uzaklaştırılmaları gerektiği ilkeleri göz önünde tutulur.<sup>19</sup>

### 1.3.5. Olumsuz Sicil Alan Memurların Uyarılması ve İtiraz

Devlet memurlarının yetersizlikleri halinde, sicil raporlarında yazılı bulunan kusur ve eksiklikleri, uyarılmaları bakımından “gizli” bir yazı ile atamaya yetkili sicil amirlerince kendilerine bildirilir. (DMK, m. 117)

Kendilerine bu yolla tebligat yapılan Devlet memurları, buna karşı tebliğ tarihinden itibaren en çok bir ay içinde aynı amirlere itiraz edebilir. (DMK, m. 118)

<sup>18</sup> Ülker, a. g. e., s. 91

<sup>19</sup> Pınar, a. g. e., s. 1066

Atamaya yetkili amirlerde itirazla ilgili kararlarını iki ay içinde ilgiliye yazı ile bildirmek zorundadır.

İki defa üst üste olumsuz sicil alan memurlar, başka bir sicil amirinin emrine atanırlar. Burada da olumsuz sicil almaları halinde memuriyetle ilişkileri kesilerek haklarında T.C. Emekli Sandığı Kanunu'nun emeklilikle ilgili hükümleri uygulanır. (DMK, m. 120)

### **1.3.6. Sicil Yönetmeliği**

DMK'nun 29.11.1984 tarih ve 243 sayılı KHK ile değişik 121. maddesi, Devlet memurlarının mesleki ehliyetinin tespiti amacı ile sicilinde bulunacak bilgiler, ayrılış sicilinin verileceği haller, sicil raporlarının şekli, içereceği sorular, düzenleme zamanı, uygulanacak not usulü ve bunların derecelendirilmesi, ve muhafazası ile görevli makamlara dair esaslar ile itiraz ve bunu inceleyecek merciler, Vali ve Kaymakamların hangi memurlar birinci, ikinci ve üçüncü sicil amirleri olduğu, hangi memurlar hakkında ek sicil raporu verecekleri ve diğer hususların bir yönetmelikle düzenlenmesini öngörmüş, bunun üzerine Devlet Memurları Sicil Yönetmeliği, 18 Ekim 1986 tarihli ve 19255 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu yönetmelik, 657 sayılı Kanunun değişik 1. maddesinin 1. fıkrası kapsamına giren memurlar hakkında uygulanır.<sup>20</sup>

## **1.4. Çalışma Saatleri ve İzinler**

### **1.4.1. Çalışma Saatleri**

Memurların haftalık çalışma süresi genel olarak 40 saattir. Bu süre Cumartesi ve Pazar günleri tatil olmak üzere düzenlenir. Ancak özel konumlarda yada bu kanuna veya özel kanunlara dayanılarak çıkarılacak tüzük ve yönetmeliklerle, kurumların ve hizmetlerin özellikleri dikkate alınarak farklı çalışma süreleri tespit olunabilir. (DMK, m. 99)

---

<sup>20</sup> TODAİE, a. g. e., s. 133

Günlük çalışmanın başlama ve bitirme saatleri ile öğle dinlenme süresi, bölgelerin ve hizmetin özelliklerine göre merkezde Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulunca, illerde valiler tarafından tespit edilir. (DMK, m. 100)

Günün 24 saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışan devlet memurlarının çalışma saat ve şekilleri, Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığının muvafakatı alındıktan sonra kurumlarınca düzenlenir. (DMK, m. 101)

Kısacası Devlet Memurların çalışma süresi, günlük çalışma saatlerinin tespiti, günün 24 saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışma saat ve usullerinin tespiti DMK'nun ilgili maddelerinde yer almıştır.

#### **1.4.2. İzin Hakkı**

Anayasanın 50. maddesinde her çalışanın dinlenme hakkına sahip olduğu hükme bağlanmıştır. Devamlı çalışmanın verdiği yorgunluğu gidermek ve yeniden güç kazanarak çalışmaya başlamak için dinlenmeye, bir süre görev dışında kalmaya ihtiyaç vardır. Bu itibarla Devlet Memurları Kanununa göre izin, memura bir hak olarak tanınmıştır.<sup>21</sup>

Günlük çalışma saatlerinde işlerinin başında bulunan memurlara izin hakkı tanınmıştır.

##### **1.4.2.1. Yıllık İzin**

Devlet memurlarının yıllık izin süresi, hizmeti bir yıldan on yıla kadar (on yıl dahil) olanlar için yirmi gün, hizmeti on yıldan fazla olanlar için ise otuz gündür. Zorunlu hallerde bu sürelerle gidiş ve dönüş için en çok ikişer gün eklenebilir. (DMK, m. 102)

17 Ağustos 1995 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan 140 numaralı Devlet Memurları Kanunu Genel Tebliğinde ise, 102. maddede geçen “hizmet” deyiminden,

---

<sup>21</sup> Pınar, a. g. e., s. 1021

hangi statüde olursa olsun sadece kamu kurumlarında geçmiş hizmet süreleri toplamının anlaşılmasının gerektiği belirtilmektedir.

Öte yandan muvazzaf askerlikte ve yedek subaylıkta okul devresinde geçen sürelerde hizmet sürelerinin hesabında dikkate alınacaktır.

Aday memurlara yıllık izin verilmez. Ancak aday memur bir yılını doldurduğu tarihten itibaren yıllık izin hakkına sahip olacaktır.

Yıllık izinler, amirin uygun bulacağı zamanlarda, toptan veya ihtiyaca göre kısım kısım kullanılabilir. Birbirini izleyen iki yılın izni bir arada verilebilir. Cari yıl ile bir önceki yıl hariç, önceki yıllara ait kullanılmayan izin hakları düşer. (DMK, m. 103)

Yıllık izinlerin kullanılmasında uygulanacak esaslar, kurum ve kuruluşlarda her yıl bir genelge ile personele duyurulur.

Devlet Memurları Kanunu ile getirilmiş yeni bir izin türüdür. Hizmetleri sırasında radyo aktif ışınlara maruz kalan personele her yıl, yıllık izinlerine ek olarak bir aylık sağlık izni verilir. (DMK, m. 103/3)

#### **1.4.2.2. Mazeret İzni**

Devlet memurlarına, eşlerin doğum yapması, kendisinin veya çocuğunun evlenmesi, anasının, babasının, eşinin, çocuğunun veya kardeşinin ölümü halleri dışında kalan mazeretlerine dayanarak; merkezde atamaya yetkili amirler, illerde valiler, ilçelerde kaymakamlar ve yurtdışında diplomatik misyon şefleri tarafından Daire Amirinin muvafakati ile bir yıl içinde toptan veya parça parça on gün izin verilebilir. Zaruret halinde on gün daha aynı usulle mazeret izni verilebilir. İkinci defa verilen izin gelecek yılın izninden mahsup edilir. Bu izinler sırasında özlük haklarına dokunulmaz.<sup>22</sup>

Memura isteği üzerine, kendisinin veya çocuğunun evlenmesi, annesinin, babasının, eşinin, çocuğunun veya kardeşinin ölümü üzerine beş gün izin verilir.

---

<sup>22</sup> TODAİE, a. g. e., s. 103

Kadın memura doğum yapmasından önce sekiz hafta, doğum yaptığı tarihten itibaren sekiz hafta süreyle izin verilebilir. Bu süreden sonra altı ay süreyle günde bir buçuk saat “süt izni” verilir.

Erkek memura karısının doğum yapması nedeniyle isteği üzerine üç gün mazeret izni verilir.

Bu tür mazeret izinleri, mazeretin ortaya çıkması ile verilmesi zorunlu olan ve takdir yetkisine bırakılmayan izinlerdir.<sup>23</sup>

#### 1.4.2.3. Hastalık İzni

Memurların hastalıkları halinde verilecek izinlere ilişkin hükümler 105. madde de yer almıştır. Memurlara hastalıkları halinde verilecek raporlarda gösterilecek lüzum üzerine aylık ve özlük haklarına dokunulmaksızın 105. madde esasları dairesinde izin verilir.<sup>24</sup>

On yıla kadar hizmeti olanlara (on yıl dahil) 6 aya, on yıldan fazla hizmeti olanlara 12 aya kadar, kanser, verem ve akıl hastalıkları gibi uzun süreli tedaviye gerek gösteren bir hastalığa yakalananlara 18 aya kadar izin verilir. Memurların hastalıkları nedeniyle yataklı tedavi kurumlarında yatarak gördükleri tedavi süreleri, hastalık izinlerine ait sürelerin hesabında dikkate alınır. İzin sürelerinin sonunda hastalıklarının devam ettiği resmi sağlık kurullarının raporları ile saptananların izinleri bir katına kadar uzatılır. Bu süreler sonunda da iyileşmeyen memurlar hakkında emeklilik hükümleri uygulanır.(DMK, m. 105)

Görevlerinden dolayı saldırıya uğrayan memurlar ile görevleri sırasında ve görevlerinden dolayı bir kazaya uğrayan veya bir meslek hastalığına uğrayan memurlar iyileşinceye kadar izinli sayılırlar.

Devlet memurlarının hastalığı, istirahati gerektirdiği takdirde bunu sağlayacak raporların hangi hekimler veya sağlık kurulları tarafından verileceği, istirahat süreleri ve konuya ilişkin diğer hususlar “memurların hastalık raporlarını verecek Hekim ve Resmi Sağlık Kurulları Hakkında Yönetmelik”te belirtilmektedir. (Bakanlar Kurulu Kararı 30.12.1980 – 8/2175)

<sup>23</sup> Ülker, a. g. e., s. 63

<sup>24</sup> Pınar, a. g. e., s. 1034

Kural olarak memurlar, hastalık izinlerini, bulundukları yerde geçirmek zorundadırlar. Ancak istisnai olarak hastalık izinlerini başka yerde geçirilebileceğine de cevaz verilmiştir.

#### 1.4.2.4. Aylıksız İzin

657 Sayılı Yasanın, devlet memurlarına tanıdığı yeni haklardan birisi de aylıksız izinle ilgili olan haktır. Anılan kanunun 562 Sayılı KHK ile değişik 108. maddesinde devlet memurlarına hangi hallerde aylıksız izin verileceği hükme bağlanmıştır.

Aylıksız izin verilebilecek durumlar;<sup>25</sup>

a-) Memurların bakmakla yükümlü bulunduğu veya kendisi eşlik etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek yakınlarından birinin ağır bir kaza geçirmesi veya önemli bir hastalığa tutulması durumunda istekleri üzerine en çok altı aya kadar,

b-) Doğum yapan memurlara en çok bir yıla kadar,

c-) Yetiştirilmek üzere (bursla gidenler dahil) yurtdışına gönderilen memurların eşlerine en çok dört yıla kadar,

d-) Yurtiçine veya yurtdışına sürekli görevle atanan memurların eşlerine en çok dört yıla kadar izin verilebilir.

Ayrıca DMK'nın 243 Sayılı KHK ile değişik 77. Maddesi gereğince, yabancı ülkelerde veya uluslararası kuruluşlarda kurumlarının muvafakati ile görev alacak memurlara da on yıla kadar aylıksız izin verilebilmektedir.

İzin süresinin bitiminden önce mazeretini gerektiren sebebin ortadan kalkması halinde, memur derhal görevine dönmek zorundadır. Mazeret sebebinin ortadan kalkması halinde veya izin süresinin bitiminde görevine dönmeyenler memuriyetten çekilmiş sayılırlar. (DMK, m. 108)

Muvazzaf askerliğe ayrılan memurlar, askerlik süresince görev yeri saklı kalmak üzere aylıksız izinli sayılırlar. (DMK, m. 108/5) Bunlardan askerlik görevini tamamlayıp memuriyete dönmek isteyenler, terhis tarihinden itibaren otuz gün

---

<sup>25</sup> TODAİE, a. g. e., s. 105

içersinde kurumlarına başvurmak, kurumları da başvuru tarihinden itibaren en çok otuz gün içinde ilgilileri göreve başlatmak zorundadırlar. (2670 Sayılı Kanun, m. 28)

Barişta ve seferde muvazzaflık hizmeti dışında silah altına alınan memurlar, silah altında bulundukları sürece izinli sayılırlar .(DMK, m. 81) Bu süre içerisinde kademe ilerlemesi derece yükselmesi devam eder. Bu süre içerisinde derece yükselmesi gerektiğinde terhislerinden sonra, açık kadro bulunması ve sınav ve seçmede başarı göstermeleri şartıyla silah altında geçen süreleri, yükselebilecekleri üst derecenin kademelerinde değerlendirilir. (DMK, m. 85)

#### **1.4.2.5. Öğrenim İzni**

Devlet Memurları Kanununa göre öğrenim izni; asli memur olarak atanmış devlet memurlarından, mesleklerine ait hizmetler de yetiştirilmek, eğitilmek, bilgilerini artırmak veya staj yapmak üzere yabancı ülkelere gönderilenlere en çok iki yıla kadar süre için izin verilebilir. Bu süre gerektiği takdirde en çok bir kat uzatılabilmesi mümkündür. Bunların kademe ilerlemesi, emeklilik ve diğer bütün hakları ile yükümlülükleri devam eder. İzin bitiminde yol süresi hariç 15 gün içinde görevlerine dönmek zorundadırlar. (DMK, m. 78/79)

Öğrenim ve ihtisas yapma izni devlet memurunun sınıfını kapsadığı hizmetin niteliği göz önünde bulundurularak, belirli bir dalda öğrenim ve ihtisas yapması gerektiği kurumu ve Devlet Personel Başkanlığı tarafından kararlaştırılmış olanlara verilir. (DMK, m. 218)

Ayrıca devlet memurlarından 7163 Sayılı Kanuna göre Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsünün Kamu Yönetimi Yüksek Lisans Programına devam etme hakkını elde etmiş olanlara kurumlarınca bir yıl öğrenim izni verilir.<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup> a. g. e., s. 106

## 1.5. Eğitim

### 1.5.1. Eğitim Birimleri ve Eğitim Merkezleri

Her kurumda yetiştirme faaliyetlerini düzenlemek, yürütmek ve değerlendirmekle görevli bir “eğitim birimi” kurulur. Birden çok birim kurulan kurumlarda bunlardan biri “Merkez Eğitim Birimi” adını alır. (DMK, m. 215)

Kurumlar kendi eğitim ihtiyaçlarını karşılamak üzere eğitim merkezleri açabilirler. Kurumlar arası eğitim ihtiyaçlarını karşılamak üzere Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığının teklifi ve Bakanlar Kurulu Kararnamesiyle kurumlar arası Eğitim Merkezleri de açılabilir.

Eğitim birim ve merkezlerinin kuruluş ve işleyişi Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığının görüşü alınmak suretiyle kurumlarca düzenlenir. (DMK, m. 216)

### 1.4.2. Devlet Memurları Eğitim Planı

Devlet Memurları Eğitimi Genel Planı; Maliye ve Milli Eğitim Bakanlıklarıyla, Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü, Devlet Planlama Teşkilatı ve İlgili Kurumların görüşleri alındıktan sonra Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığı tarafından hazırlanarak, Bakanlar Kurulu Kararnamesi ile yürürlüğe konur. (DMK, m. 217)

1983 Yılına kadar Devlet Memurları Eğitimi Genel Planının yapılmamış olması, hizmetiçi eğitim faaliyetlerini güçleştiren önemli bir etkidir. Bu plan Bakanlar Kurulunun 83/6854 Sayılı Kararına ek olarak 19.10.1983 tarihli Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlük kazanmıştır. DMK’nın 217. ve 2670 Sayılı Kanunun geçici 5. Maddesine göre hazırlanan bu plan, eğitimi, hizmet öncesi ve hizmetiçi aşamalarıyla bir bütün olarak görmektedir. Plan, kamu kesiminin nitelikli ve yeter sayıda elaman sağlayabilmesinin, hizmet öncesi eğitim kurumlarının kamu ihtiyaçlarına cevap verecek nitelikte bir eğitim politikasına ve yetiştirme planına kavuşturulmasıyla mümkün olabileceğini vurgulamaktadır. Böyle bir politikanın gerçekleştirilebilmesi ise, her şeyden önce öğretim kurumları ile kamu kurum ve

kuruluşları arasındaki kopukluğun giderilmesine bağlıdır. Bu nedenle, hizmetiçi eğitimin, hizmet öncesi bilgi ve beceri eksikliğini gidermek, yani genel yetişkinlik düzeyini yükseltmek amacıyla yapılması zorunluluğuna planda işaret edilmektedir.<sup>27</sup>

Plan, kamu kesiminde hizmetiçi eğitimin bir bütün olarak ele alınmasını ve bir sisteme kavuşturulmasını amaçlamakta, eğitim faaliyetleri için, standart bir düzen ve koordinasyon sağlamayı, kamu görevlilerinin, teknolojik değişikliklere ve gelişmelere uyumlu kılınabilmesi için, eğitimin sürekli yapılmasını öngörmektedir: Eğiticilerin ve eğitim yöneticilerin yetiştirilebilmesi, her düzeyde yönetici yetiştirilmesi, mesleki ve teknik personelin eğitimi, büro personelinin eğitimi, vb.

Her kamu kurum ve kuruluşunda yıllık eğitim faaliyetlerini yerine getirilmesinde gerekli yol ve yöntemleri saptamakta görevli birer eğitim kurulu kurulması, planda öngörülmüştür. Devlet Memurları Eğitimi Genel Planı'nın yürürlüğe girmesi ile kurum ve kuruluşlar, öteden beri eksikliği duyulan etkili bir rehberliğe kavuşmuşlardır. Eğitim birimlerinin statüleri ve ilişkileri de plan ile belli esaslara bağlanmıştır. Bu birimlerdeki eğitim yöneticilerinin ve eğitim görevlilerinin nitelikleri de plan ile açığa kavuşmuştur.

Planda eğitim görevlilerinin yetiştirilmesine de yer verilmiştir. Buna göre, eğiticilerin eğitimi programları, TODAİE ve ilgili yükseköğretim kurumlarınca düzenlenecektir. Böylece meslekten eğitici personel yetiştirilmesi ile bu ihtiyacında giderilmesi yoluna gidilecektir.

#### **1.4.3. Kurumların Memurlarını Hizmetiçinde ve Hizmet Öncesi Yetiştirme Esasları**

Hizmetiçi eğitim; kamu hizmeti görevlilerinin hizmete yatkınlığını sağlamayı, verimliliğini artırmayı, gelecekteki görev ve sorumluluklarını daha iyi yerine getirebilmeleri için onların bilgi, tecrübe ve becerilerini artırmayı amaçlayan eğitim faaliyetleridir. Bu faaliyetlere çalışanların kurum içinde veya dışında iş

---

<sup>27</sup> a. g. e., s. 130

başında veya iş dışında başvurabilirler. Önemli olan, bu faaliyetlerin hizmetle ilişkili olmasıdır.<sup>28</sup>

Memurların eğitiminin hizmet öncesi ve hizmetiçi olarak ikiye ayrılması; aslında ilk olarak her ikisinin birbirinden farklı olmasından ileri gelmektedir.<sup>29</sup>

Hizmet öncesi Eğitim: Memurun işe girmeden önce almış olduğu eğitimidir. Bu eğitim ise “uygulama okulları” ile yapılmaktadır. Bu okullar her tip kamu kuruluşunun ihtiyacına cevap vermek için kurulmuştur. Öğrenciler stajyer memurdur. Ücretlerini alırlar. Mesleksel yetersizlik durumu olmadıkça, memurlukları garantilidir. Bir diğer okul tipi de bazı özelliği olan kuruluşların memurlarını yetiştirmek amacıyla açılan okullardır. Bunlara örnek; maliye daireleri, polis ve diğer bazı daireler, kendilerine sıkı sıkıya bağlı eleman yetiştiren okullara sahiptir.<sup>30</sup>

Hizmetiçi Eğitim: Devlet Memurları Kanunu, kamu görevlilerinin verimliliklerinin geliştirilmesinde izlenecek yollardan birinin hizmetiçi eğitim olduğunu belirtmiştir. Hizmetiçi eğitimin amacı memurların verimliliğini artırmaktır. Hizmetiçi eğitim etkinlikleri Devlet Personel Dairesi ile ilgili kurumun birlikte hazırlayacakları yönetmeliklere göre düzenlenip yürütülecektir. Bu yönetmeliklerin Devlet Memurları Eğitimi Genel Planında belirtilen ilke ve esaslara göre hazırlanması gerekmektedir.<sup>31</sup>

Hizmetiçi eğitimi zorunlu kılan etmenleri de şöyle sıralamak mümkündür. Hizmet öncesinde verilen bilgilerin eksik ve yetersiz oluşu, kamu kesiminde “kariyer” düşüncesinin giderek kökleşmesi, hizmette gelişme ve değişmelere uymak zorunluluğu, kimi bilgi ve becerilerin yalnızca hizmetiçinde kazanılabilmesi gerçeği, kişinin öğrenme ve kendini geliştirme isteği, öğrenmeyi bir rastlantı olmaktan çıkarıp sistemli hale getirmektedir.

Devlet Memurları Eğitimi Genel Planı’nda “hizmetiçi eğitim”; kamu görevlilerinin görevleri ile ilgili bilgi ve becerilerini artırmak amacıyla yaptırılan eğitim olarak tanımlanmıştır. Planda kamu görevlilerinin nitelikleri göz önünde bulundurulması suretiyle aşağıdaki eğitim türlerine yer verilmiştir.

<sup>28</sup> a. g. e., s. 129

<sup>29</sup> Tortop, a. g. e., s. 241

<sup>30</sup> a. g. e., s. 243

<sup>31</sup> Ülker, a. g. e., s. 100

a-) Aday memurlar için;

- Temel eğitim;
- Hazırlayıcı eğitim;
- Staj

b-) Asli memurlar için;

- Verimliliği artırma eğitimi
- Üst görev kadrolarına hazırlama eğitimi
- Üst kademe yöneticilerin yetiştirilmesi.<sup>32</sup>

Hizmetiçi eğitim bir anlamda hızla değişen ve gelişen koşullara hızla uymak ve yeni koşullara uygun elemanları kısa sürede yetiştirmek gereksiniminden doğmaktadır. Hizmetiçi eğitimle bilim ve teknik gelişme ve yeni buluşları hizmette çalışanlara duyurma olanağı bulunmamaktadır.

Yetişmiş personel daha az hata yapar. Denetleme kolaylaşır. verim ve moral yüksek olur, çalışma huzur içersinde yapılır. Bu ise yöneticinin işini kolaylaştırır. Yetişmiş personelde kendine karşı güven duygusu uyanır. Yükselme olanakları artar. İşleri zamanında, doğru ve kusursuz yapmanın zevkini ve heyecanını duyar. Amiri tarafından beğenilir, takdir edilir. Bu duygu ve ortam içinde çalışma performansını artırır.<sup>33</sup>

Kamu hizmeti görevlilerine hizmetle ilgili bilgilerin verilmesi, tecrübe ve beceri kazandırılması düşünülmüştür. Hizmetiçi eğitim faaliyetleri, kamu kesiminde, kurumsal ve kurumlar arası düzeyde yürütülmektedir.

**Kurumsal Düzeyde Eğitim:** Bu düzeydeki eğitim kurumları eğitim birimlerince veya eğitim merkezlerince yürütülmektedir. Kurum ve kuruluşlar, bu düzeydeki eğitimi TODAİE'nin de yardımı ve işbirliği ile yürütülmektedir. Kurumsal düzeyde etkili ve sistemli bir hizmetiçi eğitime geçilmesi konusunda Devlet Memurları Eğitim Planı yürürlüğe konularak önemli bir adım atılmış olmaktadır. Plan DMK'nın öngördüğü hizmetiçi eğitim sistemine işlerlik kazandırılmasını amaçlamaktadır.

**Kurumlar Arası Düzeyde Eğitim:** Devlet Memurları Kanunu, bu konuda 216. maddesinde "kurumlar arası eğitim ihtiyacını karşılamak üzere, Devlet Personel

<sup>32</sup> a. g. e., s. 101

<sup>33</sup> Tortop, a. g. e., s. 245

Başkanlığı'nın teklifi ve Bakanlar Kurulu Kararnamesiyle kurumlar arası eğitim merkezleri de açabileceğini” belirtmektedir. Ancak bugün kurumlar arası nitelikte hizmetiçi eğitim yapan tek kuruluş, 1958 tarih ve 7163 Sayılı Kanunlar kurulmuş bulunan Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü'dür. Enstitü, bir yandan, yakın gelecekte yöneticilik mevkilerine gelecek kamu görevlilerini akademik bir eğitime tabi tutmakta, öte yandan yönetimin uzmanlık alanları için eleman yetiştirmek üzere faaliyette bulunmaktadır. Enstitü, üst ve orta kademe yöneticilere yönelik eğitim programları düzenlemekte ve uygulamaktadır.<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup> TODAİE, a. g. e., s. 131

## BÖLÜM III

### 1. CEZA İNFAZ KURUMLARININ DİSİPLİN, CEZA KOVUŞTURMASI, EĞİTİM, ÇALIŞMA SAATLERİ VE İZİN İŞLEMLERİ

#### 1.1. Türk Adli Sisteminde İnfaz Hizmetlerinin Yeri

Suç bir toplumda normlara dayalı hukuk düzenine aykırı olan, bu düzenden sapan davranışlar olarak ele alınmaktadır. Ceza ise, düzenin korunmasına yönelik alınan tedbirlerdir diyebiliriz.<sup>1</sup>

Bir infaz kurumu olarak cezaevi, cezalandırma ile başlayan ve rehabilitasyona varan bir süreçtir. Bu durumda, ortak hedeflerin belirlenmesi, bu yönde politikaların oluşturulması ve kurumsal istikrarın sağlanmasını gerektirmektedir. Suçluların cezaevi sistemi içerisinde iyileştirilmeleri, rehabilite edilmeleri infaz rejiminin ayrılmaz bir parçası görülmektedir. Cezanın bireyselleşmesi ve suç işleyen kişinin toplumla ilişkisinin koparılması, modern infaz sistemlerinde benimsenen bir ilke haline gelmiştir.

Ceza infaz kurumları, infaz biriminin son iki yüzyıldaki hızlı gelişimine paralel olarak; kavram, metot ve kurallar bakımından önemli değişikliğe uğramıştır. Bu değişikliklerin infaz sistemiyle ilgilenen ve çalışanlar tarafından doğru algılanması gerekmektedir. Çünkü ceza infaz kurumları, ülkelerin kapalı kutuları olmaktan çıkmış, insan hakları kavramıyla ilgileri nedeniyle ulusal ve evrensel denetim mekanizmalarının üzerinde önemle durduğu bir konu haline gelmiştir.<sup>2</sup>

1721 Sayılı Hapishane ve Tutukevlerinin İdaresi Hakkında Kanun'un 1. maddesinde "Türkiye'de mahkeme bulunan her yerde hapishane ve tevkifhane bulunur." denilmektedir. Ceza İnfaz Kurumları ve Tevkifevlerinin Yönetimine ve Cezalarına Dair Tüzük'te de, ceza infaz kurumları, cezaevleri ve ıslah evleri olarak

---

<sup>1</sup> İçli, a. g. e., s. 15

<sup>2</sup> Sağlam, a. g. e., s. 6

belirlenmekte (madde 1) olup hürriyeti bağlayıcı cezaların açık, yarı açık ve kapalı cezaevlerinde infaz olunacağı ifade edilmektedir.

## **1.2. Ceza İnfaz Kurumları**

### **1.2.1. Tanımı**

Mahkeme kararı ile tutuklanan veya hürriyeti bağlayıcı bir cezaya mahkum olan kimselerin barındırıldığı, iç ve dış güvenlik bakımından özel tedbirlerin alındığı binalara “Ceza İnfaz Kurumları” denir. Çocuk, kadın ve diğer hükümlülere ait cezaevleri açık ve kapalı olmak üzere sınıflandırılır.<sup>3</sup> Tutuklular hükümlülerden ayrı muhafaza edilir.

### **1.2.2. Ceza İnfaz Kurumlarının Sınıflandırılması**

İnfaz biliminin tarihi gelişimi ceza infaz kurumlarının, mahpusun (hükümlü ve tutuklunun) özelliklerine göre kurumun iç örgütlenmesine ve mimarı yapısına göre, değişik sınıflara (kategorilere) ayrılmasına neden olmuştur.

Sınıflandırma, kurumlarda uygulanacak infaz rejiminin değişmesine, bunun sonucu olarak da infaz personelinin görev standardının farklılaşmasına yol açmaktadır.<sup>4</sup>

Türk infaz sisteminde cezaevlerinin sınıflandırılması, yasal ve pratik nedenlere dayalı olarak yapılmaktadır.

Cezaların İnfazı Hakkındaki Kanunun (524 Sayılı Kanun Hükmündeki Kararname ile yürürlükten kaldırılan) 11’inci ve İnfaz Tüzüğü’nün 1’inci maddeleri, Ceza İnfaz Kurumlarının Sınıflandırılması konusunda en önemli yasal dayanağı oluşturmaktadır. Belirtilen maddelerde; Ceza İnfaz Kurumları “Cezaevleri ve Çocuk Cezaevleri” öncelikle ikili bir ayrıma tabi tutmakta, daha sonra “çocuk, kadın, açık, kapalı olmak üzere sınıflandırılır” denilmektedir.

*Ceza İnfaz Kurumları:*

<sup>3</sup> Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Mevzuatı, a. g. e., s. .314

<sup>4</sup> Sağlam, a. g. e., s. 49

a-) Uygulanan infaz rejimine göre kapalı ve açık cezaevleri olmak üzere sınıflandırılmıştır:

Kapalı Cezaevleri: İçten ve dıştan koruma olmak üzere koruma ile görevli personeli bulunan ve dışarı ile irtibat ve ihtilatı mümkün olmayan cezaevleridir. İç güvenlik Adalet Bakanlığı teşkilatı personeli ile dış güvenlik hizmetleri ise İçişleri Bakanlığı teşkilatından jandarma personeli ile yapılmaktadır.

Açık Cezaevleri: Dıştan koruma personeli bulunmayan ve firara karşı manileri olmayan cezaevleri şeklinde tanımlamak mümkündür.

Bir hükümlünün hapis cezasının infazına kapalı kurumda başlanır. Yatacağı ceza müddetine göre periyodik olarak müşahedeye tabi tutulan ve genellikle de belirtilen süreler sonunda, idare kurulu tarafından iyi halli hükümlü olarak sınıflandırılan ve açık infaz kurumlarına ayrılma hakkı kazanan hükümlü, iş esasına göre kurulmuş bir açık infaz kurumuna gönderilir.

b-) Barındırılan hükümlü ve tutukluların yaş ve cinsiyet durumlarına göre; erkek, kadın ya da çocuk cezaevleri olarak yapılan sınıflandırma:<sup>5</sup>

Çocuk İslahevleri: Suçu işlediği zaman on bir yaş ile on beş yaş arasındaki çocuk hükümlülerin konulduğu kurumlardır. Ayrıca, hakkındaki hapis cezasının infazına başlandığında henüz on sekiz yaşını doldurmamayan çocuk hükümlülerde ıslah evlerine konulurlar.

Çocuk Cezaevleri: Suçu işlediği zaman on beş yaşını bitirmiş olup, on sekiz yaşını bitirmeyen, cezanın çektirilmesine başlanıldığı anda on sekiz yaşını doldurmamayan hükümlülerin cezalarının infaz edildiği kurumlardır.

Kadın Cezaevleri: Kadın hükümlülerin cezalarının infaz edildiği kurumlardır. Açık ve kapalı kurumlarda infaz edilebilir.

c-) Hükümlülük ve tutukluluk durumlarına göre; Hükümevi ya da tutukevi olarak yapılan sınıflandırma:

Hükümevi (Hapishane), sadece hapis cezası mahkumiyetleri kesinleşmiş ve bu cezalarını infaz eden hükümlülerin barındırıldıkları infaz kurumlarıdır.

Tutukevi (Tevkifhane), sadece tutuklu olanların barındırıldıkları ceza infaz kurumlarıdır.

---

<sup>5</sup> Ahmet Mutlu, Cezaevi Mevzuatı, Ankara; Adalet Yayınevi, 1998, s. 20

d-) Mimari tiplerine göre; Tip proje üzerine inşa edilen veya tip proje üzerine inşa edilmeyen şekilde yapılan sınıflandırma:

Bir mimari projeye uygun olarak değişik yerlere yapılan ve dolayısıyla mimari yapı özellikleri aynı olan ceza infaz kurumlarına “tip ceza infaz kurumları” adı verilmektedir. Okul, hastane veya kışla gibi başka bir kullanım amacıyla inşa olunan, ancak, daha sonra bir takım tadilatlardan (değişikliklerden) geçirilerek, cezaevlerine dönüştürülen yerlere de “tipi olmayan ceza infaz kurumları” denilmektedir.

e-) Güvenlik standartlarına göre; Yüksek güvenli, normal güvenli veya az güvenli denilerek yapılan sınıflandırma:

Farklı güvenlik standartları için farklı infaz rejimleri uygulamak, infaz bilimi bakımından doğru, ekonomik, adaletli bir yöntemdir.

Terörle Mücadele Kanunun 16’ncı maddesi ile İnfaz Tüzüğü’nün 78/A-B maddesinde kurumların güvenlik esasına göre sınıflandırılması gerektiğini işaret olmaktadır. Benzer amaçla, 4422 Sayılı Çıkar Amaçlı Suç Örgütleri ile Mücadele Kanunun 13’üncü maddesiyle Terörle Mücadele Kanunun 16’ncı maddesine atıf yapılmaktadır. Buna karşılık Türk İnfaz sisteminde yukarıda belirtilen sınıflandırma, F tipi kapalı ceza infaz kurumları açılıncaya kadar belirgin olarak uygulanmamıştır. Bu konuda herhangi bir düzenleme yapılmamasına karşılık, 2000 yılından sonra;<sup>6</sup>

- F tipi ceza infaz kurumları “yüksek güvenli” (maximum security)
- Kapasitesi 60 kişiden fazla, ağır ceza merkezlerindeki tam teşkilatlı kapalı ceza infaz kurumları “normal güvenli” (medium security)
- Kapasitesi 60 kişiden az, teşkilatı tam olmayan ilçe kapalı ceza infaz kurumları ve açık ceza infaz kurumları “az güvenli” (minimum security) ceza infaz kurumları olarak sınıflandırılmaktadır.

f-) Görevli Personel durumuna göre; teşkilatı tam olan ve teşkilatı tam olmayan ceza infaz kurumları olarak yapılan sınıflandırma:

Ağır ceza merkezleri ile, ihtiyaç nedeniyle bir kısım ilçelerde kurulabilen, personel yapısı itibarıyla hizmet birimlerinin oluşturulduğu kurul, heyet ve

---

<sup>6</sup> Sağlam, a. g. e., s. 61

komisyonların çalıştırıldığı, gerekli yapı ve donanımına sahip ceza infaz kurumlarına “teşkilatı tam olan ceza infaz kurumları” adı verilmektedir.

Tehlike arz etmeyen, süreleri itibariyle kısıtlı tutulan, az sayıda tutuklu ve hükümlü barındıran ve yapı itibariyle küçük binalardan oluşan ceza infaz kurumlarına da “teşkilatı tam olmayan ceza infaz kurumları” denilmektedir.

### **1.2.3. Ceza İnfaz Kurumlarının Fiziki Durumu (Yapısı):**

Ceza infaz kurumları kapasite ve niteliklerine göre de bazı tiplere ayrılmıştır: A tipi, A1 tipi, A2 tipi, A3 tipi, B tipi, C tipi, D tipi, E tipi, F tipi, H tipi, K1 tipi, K2 tipi, M tipi gibi. Ayrıca herhangi bir tip proje üzerine inşa edilmeyen cezaevleri vardır.

Türkiye’de;

Kapalı cezaevi ve tutukevi : 460

Açık cezaevi : 39

Çocuk ıslahevi : 3

Kadın ve çocuk cezaevi : 1

Çocuk cezaevi : 1

Toplam : 504 Ceza infaz kurumu mevcuttur.

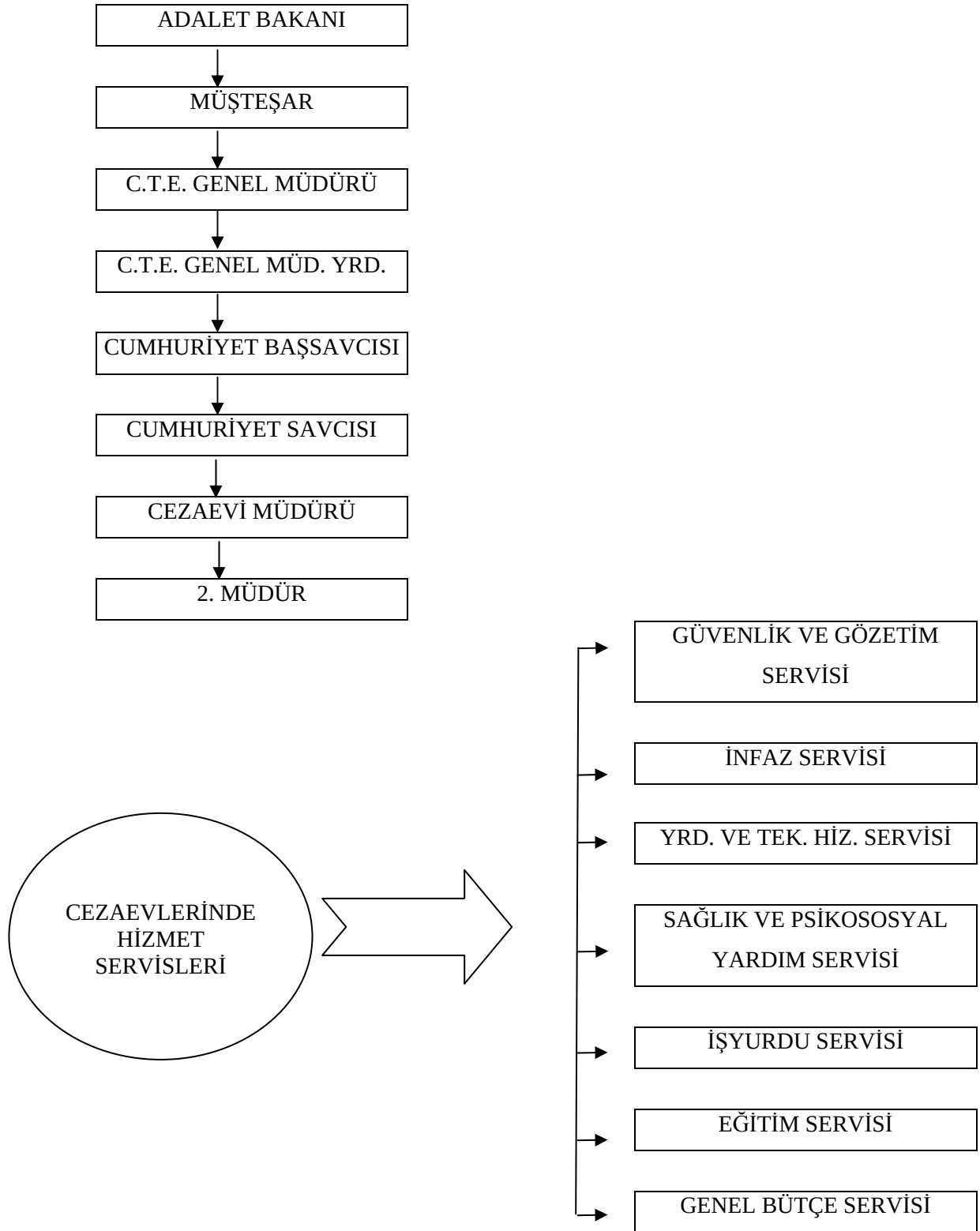
31.12.2004 tarihi itibariyle cezaevlerinde 24.541 toplam personel sayısı mevcut olup, boş kadro sayısı 6.604’tür. Cezaevlerinde yaklaşık olarak her üç hükümlü ve tutukluya bir personel düşmektedir.

### **1.2.4. Ceza İnfaz Kurumları Personeli**

Cezaevlerinde çalışan personele ceza infaz kurumları personeli denilmektedir.

24.541 personelden 20.258’ini gözetim ve güvenlik personeli oluşturmakta olup, geri kalan 4.283’ünü sağlık, eğitim, yardımcı hizmetler, teknik hizmetler ve idari personel oluşturmaktadır. Kurumlarda görev yapan personel Adalet Bakanlığı personeli olup; maaş, atama, nakil ve terfi gibi işlemleri anılan bakanlıkça yapılmaktadır.

**Tablo 1**  
**Ceza İnfaz Kurumlarında Hiyerarşik Yapı**



### 1.3. Ceza İnfaz Kurumlarında Disiplin İşlemleri ve Ceza Kovuşturması

#### 1.3.1. Disiplin İşlemleri

Devlet Memurları Kanunu kapsamına giren diğer bütün memurlar gibi Ceza İnfaz Kurumları personeli hakkında uygulanacak disiplin cezaları ile ilişkin fiil ve haller aynıdır. Bir başka deyişle, 657 Sayılı Kanunun 125. maddesi Ceza İnfaz Kurumları hakkında da uygulanmaktadır.<sup>7</sup>

Ceza İnfaz Kurumları personelinin işlemiş olduğu fiil ve hallerin karşılığına gelen disiplin cezaları verilmektedir. Devlet Memurları Kanununun 125. maddesine göre bu cezalar uyarma, kınama, aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması ve devlet memurluğundan çıkarma cezalarıdır.

##### 1.3.1.1. Disiplin Amirleri ve Disiplin Kurulları

Adalet Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatı ile kuruluşlarında çalışan personele disiplin cezası vermeye yetkili disiplin amirleri aşağıdaki cetvelde gösterilmiştir.

Cetvelde disiplin amiri olarak tespit edilen unvanlara ait görevleri yetki ile veya vekaleten yürütenlerde, bu görevi yürüttükleri sürece disiplin amirliği yetkisine sahiptir. Disiplin amiri unvanını taşıyan birden fazla kişi olması durumunda, yapılan iş bölümüne göre ilgili olan, ilgili birden fazla ise kıdemli olan disiplin amirliği yetkisini kullanır. Disiplin amiri olarak tespit edilen unvanlara ait kadroların münhal bulunması durumunda, disiplin amirliği yetkisi Tablo 2’de gösterilen üst disiplin amirince kullanılır.<sup>8</sup>

Bakanlığın ana hizmet, danışma, denetim ve yardımcı hizmet birimleri ile bağlı kuruluşların amirleri; birimlerindeki bütün personelin diğer disiplin amirlerine göre en üst disiplin amiridir. En üst disiplin amirleri bu sıfatla haiz oldukları yetkileri her derecedeki memur hakkında doğrudan kullanabilirler. Kadrosunun bulunduğu

<sup>7</sup> Erkan Günay, Hakim- Savcı Avukatlar ile Diğer Adli Personelin İşlediği Suçlar ve Soruşturmalar, Ankara; Seçkin Yayınları, 1997, s. 183

<sup>8</sup> Adalet Bakanlığı Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Yönetmeliği, Resmi Gazete; 23710, 30.05.1999

birimden başka bir birimde görevlendirilen personelin disiplin amirleri fiilen görev yaptığı yere göre belirlenir.

**Tablo 2**  
**Ceza İnfaz Kurumları Disiplin Amirleri**

|                                                                                                | <b>Disiplin Amiri</b>                                 | <b>Üst Disiplin Amiri</b>                    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|----------------------------------------------|
| <b>A. MÜDÜRLÜK TEŞKİLATI BULUNAN KURUMLARDA</b>                                                |                                                       |                                              |
| a. Cezaevi Müdürü                                                                              | Cumhuriyet Başsavcısı veya görevli Cumhuriyet Savcısı | Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürü            |
| b. 2. Müdür ve Bakanlıkça Atanan Diğer Personel                                                | Cezaevi Müdürü                                        | Cumhuriyet Başsavcısı Görevli C. Savcısı     |
| c. Komisyonca Atanan Personel                                                                  | Cezaevi 2. Müdürü                                     | Cezaevi Müdürü                               |
| <b>B. MÜDÜRLÜK TEŞKİLATI BULUNMAYAN KURUMLARDA</b>                                             |                                                       |                                              |
| a. İdare Memuru                                                                                | Cumhuriyet Savcısı                                    | Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürü Yardımcısı |
| b. Diğer Personel                                                                              | İdare Memuru                                          | Cumhuriyet Başsavcısı                        |
| <b>C. İDARE MEMURU YOKSA</b>                                                                   |                                                       |                                              |
| a. Cezaevi Katibi                                                                              | Cumhuriyet Savcısı                                    | Cumhuriyet Başsavcısı                        |
| b. İnfaz Koruma Başmemuru                                                                      | Cezaevi Katibi                                        | Cumhuriyet Savcısı                           |
| c. İnfaz Koruma Memuru ve Diğer Personel                                                       | İnfaz ve Koruma Başmemuru                             | Cezaevi Katibi veya Cumhuriyet Savcısı       |
| <b>CEZA İNFAZ KURUMLARI VE TUTUKEVLERİ PERSONELİ EĞİTİM MERKEZLERİNDE</b>                      |                                                       |                                              |
| a. Şube Müdürü, Cezaevi Müdürü, Doktor, Psikolog, Sosyal Çalışmacı ve Diğer Uzmanlar, Öğretmen | Eğitim Merkezi Müdürü                                 | Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdür Yardımcısı  |
| b. Diğer Personel                                                                              | Eğitim Merkezi Müdür Yardımcısı                       | Eğitim Merkezi Müdürü                        |

30/5/1999 tarihli ve 23710 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Adalet Bakanlığı Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Yönetmeliğinin ekindeki “3 - CEZA İNFAZ KURUMLARI” başlıklı alt bölümü 15 Şubat 2005.tarih ve 268 sayılı Yargı Mevzuat Bülteni ile yukarıdaki şekilde değişmiştir. (Ceza İnfaz Kurumları Eğitim Merkezlerinde görev yapan personelin sicil amirlerini de gösterir şekliyle)

Adalet Bakanlığı Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Yönetmeliği eki olan yukarıdaki tablo 2’de Ceza İnfaz Kurumlarında görev yapan personelin disiplin amirleri ve üst disiplin amirleri gösterilmiştir. Buna göre;

A-) Müdürlük Teşkilatı bulunan kurumlarda; cezaevi müdürünün disiplin amiri Cumhuriyet Başsavcısı veya görevli Cumhuriyet Savcısı, üst disiplin amiri Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürüdür. İkinci müdür ve bakanlıkça atanan personelin disiplin amiri cezaevi müdürü, üst disiplin amiri Cumhuriyet Başsavcısı veya görevli Cumhuriyet Savcısıdır. Adalet Komisyonlarınca atanan personelin disiplin amiri cezaevi ikinci müdürü (işbölümüne göre), üst disiplin amiri cezaevi müdürüdür.

B-) Müdürlük teşkilatı bulunmayan kurumlarda; idare memurunun disiplin amiri Cumhuriyet Başsavcısı, üst disiplin amiri Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdür Yardımcısıdır. Diğer personelin disiplin amiri ise idare memuru, üst disiplin amiri ise Cumhuriyet Başsavcısıdır.

C-) İdare memuru bulunmayan kurumlarda; cezaevi katibinin disiplin amiri Cumhuriyet Savcısı, üst disiplin amiri Cumhuriyet Başsavcısıdır. İnfaz koruma başmemurunun disiplin amiri cezaevi katibi, üst disiplin amiri ise Cumhuriyet Savcısıdır. İnfaz koruma memuru ve diğer memurların disiplin amiri infaz koruma başmemuru, üst disiplin amiri cezaevi katibi ve Cumhuriyet Savcısıdır.

D-) Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Personel Eğitim Merkezinde; Şube Müdürü, Cezaevi Müdürü, Doktor, Psikolog, Sosyal Çalışmacı, Öğretmen ve Diğer Uzmanların disiplin amiri Eğitim Merkezi Müdürü, üst disiplin amiri Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdür Yardımcısı, diğer personelin disiplin amiri, Eğitim Merkezi Müdür Yardımcısı, üst disiplin amiri ise Eğitim Merkezi Müdürüdür.

Disiplin Kurulları; Adalet Bakanlığı Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Yönetmeliği 12. maddesinde Disiplin Kurulunun kimlerden oluşacağı belirtilmiştir. Buna göre; Bakanlık Disiplin Kurulu, Müsteşarın teklifi ve Bakanın onayı ile Müsteşar Yardımcılarının birinin başkanlığında, Teftiş Kurulu Başkanlığından bir Başmüfettiş, Ceza İşleri Genel Müdür Yardımcısı, Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdür Yardımcısı ve Personel Genel Müdür Yardımcısından oluşturulur.

Anılan yönetmeliğin 13. maddesinde Yüksek Disiplin Kurulunun kimlerden oluşacağını belirtmektedir. Yüksek Disiplin Kurulu, Müsteşarın Başkanlığında,

Teftiş Kurulu Başkanı, Ceza İşleri Genel Müdürü, Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürü ile Personel Genel Müdüründen oluşturulur.

Kurulların başkan ve üyelerini görevlendirme süresi iki yıldır. Süresi dolanların yeniden aynı süre ile görevlendirilmeleri mümkündür.<sup>9</sup>

### 1.3.1.2. Disiplin Soruşturması

Memurun disipline aykırı davranışının öğrenilmesi üzerine disiplin amiri veya görevlendireceği muhakkik tarafından hemen disiplin soruşturmasına başlanır. Muhakkik olarak tayin edilecek kişinin, hakkında soruşturma yapılacak olan memura eş veya daha üst bir görevde bulunması gerekmektedir. Disiplin cezasını gerektiren fiil ve hallerle ilgili olarak, delil olabilecek tüm evrak ile bilgi sahibi olanların ifadelerini içeren soruşturma dosyası oluşturulur. Hakkında soruşturma yapılan memura, isnat edilen fiiller açıkça belirtilerek, yedi günden az olmamak üzere verilen süre içerisinde savunma yapması gerektiği, aksi halde savunma hakkından vazgeçeceği yazılı olarak bildirilir.

Soruşturma sonucunda elde edilen bilgiler, deliller ve ilgilinin savunması değerlendirilerek fiil ve halin karşılığı olan disiplin cezası tayin edilir.

Uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezaları tablo 2’de gösterilen disiplin amirleri tarafından verilir. Kararın soruşturmanın tamamlandığı tarihten itibaren on beş gün içinde verilmesi zorunludur.

Kademe ilerlemesinin durdurulması cezası, Bakanlık Disiplin Kurulunun uygun görüşü alınarak atamaya yetkili amirce, devlet memurluğundan çıkarma cezası da Bakanlık Yüksek Disiplin Kurulunca verilir.

Yukarıdaki tablodan anlaşılacağı üzere; cezaevi 1. Müdürüne uyarma, kınama, aylıktan kesme cezaları verme yetkisi mahalli Cumhuriyet Başsavcısına aittir. İtiraz mercii Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürüdür. Cezaevi 1. Müdürüne kademe ilerlemesinin durdurulması cezası verme yetkisi mahalli Cumhuriyet Başsavcısının önerisi ile Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğünün teklifi Adalet Bakanlığı Disiplin Kurulunun uygunluk kararına istinaden atamaya yetkili amir

<sup>9</sup> Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Mevzuatı, a. g. e., s. 408

(Adalet Bakanı veya Müsteşar) tarafından verilir. Memurluktan men cezasını verme yetkisi mahalli Cumhuriyet Başsavcısının önerisi ile Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğünün teklifi Adalet Bakanlığı Yüksek Disiplin Kuruluna intikal ettirilmesi üzerine bu Yüksek Disiplin Kurulundadır.<sup>10</sup>

Bakanlıkça atanan diğer memurlara uyarma, kınama, aylıktan kesme cezası verme yetkisi cezaevi 1. Müdürüne ait olup, itiraz mercii mahalli Cumhuriyet Başsavcısıdır. Kademe ilerlemesinin durdurulması cezası 1. Müdürün önerisi, mahalli Cumhuriyet Başsavcısının teklifi, Bakanlık Disiplin Kurulunun uygunluk kararına istinaden atamaya yetkili amir tarafından verilir. Memuriyetten ihraç cezası vermek yetkisi 1. Müdürün önerisi ile mahalli Cumhuriyet Başsavcısının teklifi Adalet Bakanlığı Yüksek Disiplin Kuruluna intikal ettirilmesi üzerine, bu kurulca verilir.

Atamaları Adli Yargı Adalet Komisyonlarınca yapılan personele uyarma, kınama, aylıktan kesme cezalarını verme yetkisi Cezaevi 2. Müdürüne aittir. İtiraz mercii üst disiplin amiri olarak Cezaevi 1. Müdürüdür. Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının, yapılan soruşturma sonucunda raporun Bakanlık Disiplin kurulundan uygunluk kararı alınmak üzere Adalet Komisyonuna gönderilmesi gerekmektedir. Kurulun uygunluk kararına müteakip bu ceza, atamaya yetkili amir sıfatıyla Adli Yargı Adalet Komisyonu tarafından verilir. Memuriyetten ihraç kararı ise, soruşturma sonucunda, soruşturmacının kanaat ve düşüncesiyle birlikte raporun Adalet Bakanlığı Yüksek Disiplin Kuruluna intikal ettirmesi üzerine, bu kurulca verilir.

### **1.3.1.3. Disiplin Cezalarında Karar Süresi**

Uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarının disiplin amirleri tarafından, soruşturmanın tamamlandığı günden itibaren on beş gün içerisinde verilir.

Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren hallerde, soruşturma dosyası, soruşturmanın tamamlanmasından itibaren on beş gün içinde kararının bildirmek üzere disiplin kuruluna gönderilir. Disiplin Kurulu; soruşturma dosyasını

---

<sup>10</sup> Mutlu, a. g. e., s. 440

aldığı tarihten itibaren otuz gün içinde karar vererek, kararını atamaya yetkili makama bildirir. Bunun üzerine atamaya yetkili amir tarafından yirmi gün içinde kademe ilerlemesinin durdurulması cezası verilir. Disiplin Kurulu uyarma ve kınama cezalarına karşı yapılan itirazları da, otuz gün içinde karara bağlamak zorundadır.<sup>11</sup>

Amirlerin devlet memurluğundan çıkarma cezasına ilişkin teklifleri, soruşturma dosyasının Yüksek Disiplin Kuruluna tevdiinden itibaren en geç altı ay içinde karara bağlanır.

Disiplin Kurulu ve Yüksek Disiplin Kurulunun, 657 Sayılı Kanunun 125. maddesinin üçüncü fıkrasında belirtilen alt ceza uygulaması hariç, ayrı bir ceza tayinine yetkisi yoktur. Kurul cezayı kabul veya reddeder. Ret halinde atamaya yetkili amir, yazıyla on beş gün içinde başka bir disiplin cezası verebilir.

Üst disiplin amirleri uyarma ve kınama cezalarına karşı yapılan itirazlarda verilen cezayı aynen kabule, hafifletmeye veya kaldırmaya yetkilidirler.

Disiplin cezası verilmesine sebep olmuş bir fiil veya halin, cezaların sicilden silinmesine ilişkin süre içinde tekerrüründe bir derece ağır ceza uygulanır. Aynı derece cezayı gerektiren fakat ayrı fiil ve haller nedeniyle verilen disiplin cezalarının üçüncü uygulamasında da bir derece ağır ceza verilir.

Geçmiş hizmetleri sırasındaki çalışmaları olumlu olan ve iyi derecede sicil alan memurlar içinde bir derece hafif olan ceza uygulanabilir.

#### **1.3.1.4. Disiplin Cezalarında Zamanaşımı ve İtiraz**

Uyarma, kınama, aylıktan kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren hallerde, fiilin öğrenildiği tarihten itibaren bir ay içerisinde, devlet memurluğundan çıkarma cezasını gerektiren hallerde ise altı ay içerisinde disiplin soruşturmasının başlatılması zorunludur. Belirtilen süreler içerisinde soruşturmaya başlanılmadığı veya disiplin cezasını gerektiren fiilin işlendiği tarihten itibaren iki yıl içerisinde disiplin cezası verilmediği takdirde, ceza verme yetkisi zamanaşımına uğrar.<sup>12</sup>

<sup>11</sup> Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Mevzuatı, a. g. e., s. 409

<sup>12</sup> Adalet Bakanlığı Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Yönetmeliği, Resmi Gazete; 23710, 30.05.1999

Disiplin amirleri tarafından verilen uyarma ve kınama cezalarına karşı itiraz tablo 2’de gösterilen üst disiplin amirlerine yoksa, yukarıda bahsedilen disiplin kuruluna yapılır. İtiraz süresi, kararın ilgili memura tebliğinden itibaren yedi gündür.<sup>13</sup>

İtirazı inceleyecek merciiler (üst disiplin amiri veya Disiplin Kurulu) itiraz dilekçesi ve eklerinin, kendilerine intikalinden itibaren otuz gün içinde karar vermek zorundadırlar. Süresi içerisinde itiraz edilmeyen uyarma ve kınama cezası ile ilgili kararlar ve itiraz üzerine verilen kararlar kesin olup, bu kararlar aleyhine idari yargı yoluna başvurulamaz.

“Diğer disiplin cezalarına karşı yargı yolu açıktır. Aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması ve devlet memurluğundan çıkarma cezalarına karşı idari yargı yoluna başvurulabilir. (DMK, m.135) Yargı yolu ile itiraz İdare mahkemeleri, Bölge İdare Mahkemeleri ve Danıştay’a yapılır. Yargı yoluna başvurma süresi kararın ilgiliye tebliğinden itibaren 60 gündür. Bu süre içerisinde itiraz edilmeyen disiplin cezası kesinleşir.

Uyarma ve kınama cezalarına karşı yargı yolunun kapalı olması,söz konusu cezaların uygulanmasında çoğu zaman keyfiyetide beraberinde getireceği düşünülmektedir. Ceza infaz kurumlarındaki uygulamalara baktığımızda bu durumun varlığını görmekteyiz.

Ceza infaz kurumlarında çalışan personelin disiplin cezalarına karşı itiraz yollarını ve süresini tam olarak bilmemeleri,bu konuda bilgi eksikliğinin olması ve itiraz durumunda idareyi karşısına alacağını düşünmesi sebebiyle itirazdan kaçınması,disiplin amirlerinin disiplin cezası verirken daha özensiz davranmalarına yol açmaktadır.

Disiplin cezalarının tam ve yerinde uygulanmaması,ceza infaz kurumlarında çalışan personeli mağdur etmekte,görevde yükselme,atama,nakil ve yer değiştirme gibi işlemlerini olumsuz etkilemektedir. Bu durumun varlığıda, personelin moral,motivasyon ve işe bağlılığını azaltmaktadır.

---

<sup>13</sup> Mutlu, a. g. e., s. 218

### 1.3.2. Ceza Kovuşturması

Suç işlendiğinde C. Savcısı tarafından Ceza Yargılama Yöntemi Yasası hükümlerine göre hazırlık soruşturmasının yapılması daha sonra görevli ve yetkili mahkemede son soruşturma aşamasına geçilmesi ve hükmün kesinleşmesine kadar tüm işlemlerin adli makamların görev ve yetkisinde olması genel kuraldır.

Ancak kamu görevlileri hakkında yapılacak soruşturma ve kovuşturmada bu genel kuraldan ayrılma gereği duyulmuştur.

Buna gerekçe olarak;

- a-) Etkili, verimli ve süratli bir kamu yönetimini sağlamak,
- b-) Kamu hizmetlerinin işleyişinde aksamaları önlemek,
- c-) Kamu otoritesinin saygınlığına gölge düşürmemek,

d-) Asılsız isnat ve iftiralar karşında kamu görevlilerini korumak nedenleri gösterilmiştir. İşte bu gerekçelerle, kamu görevlileri hakkında özel soruşturma ve kovuşturma yöntemleri benimsenmiştir.<sup>14</sup>

Memurların suç işlemesi halinde ceza kovuşturması üç şekilde yapılır.<sup>15</sup>

a-) Genel Hükümlere Göre Ceza Kovuşturması

b-) 3628 Sayılı Kanuna göre ceza kovuşturması:

c-) Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkındaki Kanuna Göre Kovuşturma: (4483 Sayılı Kanun)

Anayasamızın 129. maddesinin son fıkrasında “memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında işledikler iddia edilen suçlardan ötürü ceza kovuşturması açılması kanunla belirlenen istisnalar dışında kanunun gösterdiği idari merciin iznine bağlıdır” hükmü ön görülmüştür. Bu hükümle memurların, asılsız isnat ve iftiralarından korumak için, görevleri nedeniyle işledikleri suçları hakkında adli makamların kovuşturma yapmasından önce yönetiminin bir inceleme yapması ve bu incelemenin sonucunu göre, olayın yetkili ve görevli merciye intikal ettirilmesi yöntemi benimsenmiştir.<sup>16</sup>

<sup>14</sup> Evliyaoğlu, a. g. e., s. 56

<sup>15</sup> TODAİE, Kamu Görevlileri El Kitabı, a. g. e., s. 153

<sup>16</sup> a. g. e., s. 154

Yasanın uygulama alanı devlet tüzel kişiliği içinde yer alan ve kamu tüzel kişiliği taşıyan kurum ve kuruluşlarda çalışanlar olarak sınırlandırılmıştır. Buna göre 4483 Sayılı Yasanın kapsamı dışında tuttuğu diğer bir personelde “adli nitelikte” görevliler oluşturmaktadır.

Memurların Yargılanması Hakkındaki Kanunun uygulanmasında memuriyet görevinin, yürütme ile ilgili olması, diğer bir deyimle idari nitelikte olması ön koşul olduğundan, bu görevin dışında kalan “adli nitelikteki” görevi nedeniyle suçun işlenmesi durumunda memur hakkında soruşturma genel hükümlere göre yapılmaktadır.<sup>17</sup>

Adli Görev: C.M.U.K.’un 154. maddesinin 3. fıkrasında “kanun tarafından kendilerine verilen veya kanun dairesinde kendilerinden istenilen adliyeye müteallik görev ve işlerde suistimal veyahut ihmal ve temahileri görülen devlet memurlarıyla Cumhuriyet Savcılığının şifahi veya yazılı talep ve emirlerini yapmakta suistimal veya temahileri görülen zabıta amir ve memurları savcılıkça doğrudan takibatta bulunulur” hükmü ön görülmektedir.<sup>18</sup>

Adli görev: Suçun işlenmesi ile başlayan, soruşturma-yargılama-temyiz aşamalarını içeren ve cezanın yerine getirilmesi ile sonuçlanan adli süreç içinde yapılan tüm işlemleri kapsar.

Adliyeye müteallik işlerde, suç işlemesi halinde ilgililer hakkında Cumhuriyet Savcılığınca genel hükümlere göre doğrudan soruşturma yapılır. Memurların Yargılanması Hakkında Kanun uyarınca soruşturma izni alınmasına gerek yoktur.

Adli görevlilerinin dışındaki memurlar hakkında, adli makamlarca (Cumhuriyet Savcılığı ve Mahkemelerce) yürütülmekte olan soruşturma ve yargılama ile ilgili isteklerinin yazı ve talimatlarının gereğinin yerine getirilmesi ve buna ilişkin yazıların yanıtlanması görevleri, adliyeye müteallik işlerdendir.<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> a. g. e., s. 67

<sup>18</sup> a. g. e., s. 67

<sup>19</sup> a. g. e., s. 69

### **1.3.3. Ceza İnfaz Kurumları Personelinin Görevinde İşlediği Suçlar ile İlgili Ceza Kovuşturması:**

#### **a-) Cumhuriyet Savcıları tarafından yapılan soruşturma**

Ceza infaz kurumları personeli ceza uygulanmasında memur sayılırlar. Görevleri sırasında veya kendilerine karşı suç işlenmesi halinde savcılıkça doğrudan soruşturma açılır ve iddianame ile kamu davası açılır. Sözü edilen memurların görev suçlarından ötürü (ör: görevi ihmal, görevi suistimal v.s.) 4483 sayılı M.Y.H.K. hükümleri uygulanmaz. Bu konuda eski bir Tev. İct. Kararı halen geçerlidir. 12.11.1930 tarih 12/25 sayılı bu kararda “Hakim sınıfının dışında kalan adliye memurlarının görev suçlarından dolayı yargılanmalarının yapılması genel hükümlere tabi olup, Memurun Muhakematı Hakkındaki Kanundaki usulü işlemlerinin yapılmasına mahal yoktur” denilmektedir.<sup>20</sup>

Ancak Ceza İnfaz Kurumlarında çalışan personel ceza uygulamasında memur sayılmasına rağmen, Memurların Yargılanması Hakkındaki Kanun hükümlerine tabi değildir. Suç işlemleri halinde Cumhuriyet Savcılığınca doğrudan dava açılır veya takipsizlik kararı verilir. Örneğin bir cezaevi müdürü hakkında görevi savsaklamaktan TCK’nın 230. maddesine göre Asliye Ceza Mahkemesinde iddianame ile kamu davası açılır. Disiplin yönünden de bağlı bulunduğu Bakanlığın ilgili bölümüne durum bildirilir.<sup>21</sup>

#### **b-) Adalet Müfettişleri Tarafından Yapılan Soruşturma**

Ataması Bakanlıkça Yapılan Personel Hakkında Soruşturma: Bu konuda Adalet Bakanlığı Teftiş Kurulunun 58. maddesine bakmak yeterlidir. Madde içeriği şöyledir: “Atamaları Bakanlığı ait bulunan hakim adayları, icra müdür yardımcıları, cezaevi müdürü, idare memuru, sayman, tabip, ticaret sicili memuru gibi görevliler geçici yetkili noter yardımcılarının suç niteliğindeki fiilleri ve işlemleri ile disiplin cezasını gerektirir yolsuzluklarından dolayı, gerek denetim ve soruşturma, gerekse

<sup>20</sup> Günay, a. g. e., s. 173

<sup>21</sup> a. g. e., s. 173

ihbar ve şikayetler sebebiyle izin almadan haklarında Adalet müfettişlerince soruşturma yapılır. Neticede fiil suç mahiyetinde görüldüğü takdirde Adalet Bakanlığı Teftiş Kurulu Tüzüğü'nün 34. maddesinde belirtildiği üzere Memurun Muhakematı Hakkında Kanunun Muvakkat Hükümlerine (Dolayısıyla Memurların Yargılanması Hakkındaki Kanun hükümlerine de) tabi memurlar dışındakiler için umumi hükümler dairesinde kovuşturma yapılmak üzere, düzenlenecek evrak, rapor ve basit işlerde ise ayrıntılı bir yazıya bağlanarak mahalli Cumhuriyet Başsavcılığına tevdi edilir. Yalnız disiplin işlemini gerektiren rapor veya ihbar yazısının bir örneği düzenlenecek rapor ekleri ile birlikte Başkanlığa gönderilir.<sup>22</sup>

Ataması Komisyonca Yapılan Personel Hakkında Soruşturma: Teftiş Kurulu 59. maddesine göre “Atamaları Adalet Komisyonlarınca yapılan personel hakkında alınan ihbar ve şikayetler ile bunların müfettiş tarafından tespit olunan yolsuzluklarının önemli olanlarının soruşturmaları müfettiş tarafından yapılır. Soruşturma sonunda düzenlenen evrak ile soruşturma konusu yapılmayan ihbar ve şikayetler, ilgisine göre gereği için mahalli Cumhuriyet Başsavcılığına ve Adalet Komisyonu Başkanlığına gönderilir ve sonuçtan Başkanlığa bilgi verilmesi gerektiği hususu ayrıca belirtilir.”<sup>23</sup>

Teftiş Kurulu Yönetmeliğinin 60. maddesi “cezaevi müdürleri, memurları (Bakanlıkça atananlar dahil), icra müdür ve yardımcıları, infaz koruma başmemur ve memurları, yazı işleri müdür ve katipleri ile bu sınıftan sayılanlar ve bu kanunun 1. ve 4. maddeleri kapsamına giren diğer personelin görevleri başında kalmalarında sakınca bulunduğu denetim veya soruşturma esnasında tespit edildiğinde, Devlet Memurları Kanununun 137, 138 ve 140. maddeleri gereğince işlem yapılır. Ancak bu yetkinin kullanılmasında, soruşturma konusunun mahiyeti de göz önünde bulundurularak gereken duyarlılık gösterilir. “Geçici olarak görevden uzaklaştırma” işlemleri soruşturma konusu ve sebeplerini kapsayan bir karara dayandırılır. Bu karardan bir örnek memurların görevden ayrılış tarihlerini ihtiva eden bir yazıya bağlamak suretiyle Adalet Bakanlığı Teftiş Kurulu Başkanlığına gönderilir.

Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı üzere; Ceza İnfaz Kurumlarında çalışan personele Memurların Yargılanması Hakkındaki Kanunun hükümleri

---

<sup>22</sup> a. g. e., s. 174

<sup>23</sup> a. g. e., s. 174

uygulanmamaktadır. Buna gerekçe olarak da “Adli nitelikteki” görev yapmaları gösterilmiştir. Ancak; burada personelin hangi görevlerinin idari, hangi görevlerinin adli olduğu ayrımı yapılmamış olup, memuriyet görevinin “Adli nitelikte” olduğu kabul edilmiştir.

Ceza infaz kurumlarının konumu itibari ile hassas bir yapıya sahip olması nedeniyle, çalışan personel zaman zaman asılsız isnat ve iftiralarla karşılaşmaktadırlar. 4483 sayılı kanun kapsamında olmadıkları içinde, haklarında derhal Cumhuriyet Savcıları tarafından soruşturma açılmaktadır.

### **3.4. Ceza İnfaz Kurumlarında Sicil İşlemleri**

#### **3.4.1. Sicil İşlemleri ve Sicil Yönetmeliği**

Devlet memurunun mesleki eğitiminin tespiti amacı ile sicilinde bulunacak bilgiler, ayrılış sicilinin verileceği haller, sicil raporlarının şekli, taşıyacağı sorular, düzenleme zamanı, uygulanacak not usulü ve bunların derecelendirilmesi ve muhafaza ile görevli makamlara dair esaslar ile itiraz ve bunu inceleyecek merciler; Vali ve Kaymakamların hangi memurların birinci, ikinci ve üçüncü sicil amirleri olduğu, hangi memurlar hakkında da ek sicil raporu verecekleri ve diğer hususlar genel yönetmelikle düzenlenir. (DMK, m. 121)

Devlet Memurları Kanunun 121. maddesine istinaden Adalet Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatı Memurların Sicil Yönetmeliği 26.03.1988 tarihli Bakan onayı ile yürürlüğe konulmuştur.<sup>24</sup>

Bu yönetmeliğin amacı, Bakanlık Merkez Teşkilatı ile Adli ve İdari Yargı Teşkilatından, Devlet Güvenlik Mahkemelerinde ve Ceza İnfaz Kurumları ile Tutukevlerinde ve Adli Tıp Kurumunda görevli devlet memurlarının mesleki ehliyetinin tespiti için sicilinde bulunacak bilgilerin hangi hallerde ayrılış sicili verileceğini, sicil raporunun şeklini, taşıyacağı soruları, sicil raporlarının doldurulmasında uygulanacak not usulünü, notların değerlendirilmesini, düzenleme zamanını, uyarılan memurlarca yapılan itirazları ve bunları inceleyecek mercileri,

<sup>24</sup> Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Mevzuatı, a. g. e., s. 541

sicil raporlarının muhafazası ile görevli makamlara dair esaslarla diğer hususları düzenlemektedir.<sup>25</sup>

Ceza İnfaz Kurumları ile Tutukevlerine memur olarak atananlar, kurumlarınca tutulan memur kütüklerine kaydedilir. Her memura ayrı bir numara verilir. Kütüğün her memura ait bölümüne, memurun adı, soyadı, cinsiyeti, doğum tarihi ve yeri, öğrenimi, kadrosu, işe başlama ve işten ayrılma tarihi ve sebebi kaydedilir. Bakanlıkça atanan Bakanlık memurlarının memur kütükleri Personel Genel Müdürlüğünce, Adalet Komisyonları tarafından atananların kütükleri bu komisyonlarca tutulur.

Ayrıca her memur için bir sicil, bir de özlük dosyası tutulur. Özlük dosyasında memur hakkındaki her türlü bilgi bulunur. Sicil dosyasında ise sicil amirlerince düzenlenen gizli sicil raporları ile varsa Adalet Müfettişleri tarafından verilen denetleme raporları sicil not defterleri ve mal beyannameleri konulur.

Ceza İnfaz Kurumları personelinin, bir üst göreve atanmalarda, kademe ilerlemesinde, derece yükselmesinde, emekliye çıkarma ehliyetlerinin tespitinde ve hizmetle ilişkilerinin kesilmesinde özlük ve sicil dosyaları başlıca dayanaktır. Kurum değiştiren personelin özlük ve sicil dosyaları yeni kurumuna eksiksiz gönderilir.

### **3.4.2. Sicil Amirleri**

Adalet Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatı Memurları Sicil Yönetmeliğine göre; Ceza İnfaz Kurumları Sicil Amirleri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

---

<sup>25</sup> Adalet Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatı Memurları Sicil Yönetmeliği, 26.03.1988 Tarihli RG

**Tablo 3**  
**Ceza İnfaz Kurumları Sicil Amirleri**

|                                                                                                                                                                      | 1. SİCİL AMİRİ                  | 2. SİCİL AMİRİ                                  | 3. SİCİL AMİRİ                              |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|-------------------------------------------------|---------------------------------------------|
| A- MÜDÜRLÜK TEŞKİLATI<br>BULUNAN KURUMLARDA<br>1. Cezaevi Müdürü                                                                                                     | İlgili Cumhuriyet Savcısı       | Cumhuriyet Başsavcısı                           | Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdür Yrd.       |
| 2. Bakanlıkça Atanan Diğer Personel                                                                                                                                  | Cezaevi Müdürü                  | Cumhuriyet Savcısı                              | Ağır Ceza Cumhuriyet Başsavcısı             |
| 3. Komisyonlarca Atanan Diğer Personel<br>a) İnfaz ve Koruma Başmemuru, Katip, Ambar Memuru                                                                          | Cezaevi Müdürü                  | İlgili Cumhuriyet Savcısı                       | Ağır Ceza Cumhuriyet Başsavcısı             |
| b) İnfaz ve Koruma Memuru, Şoför, Yardımcı Personel                                                                                                                  | Cezaevi 2. Müdürü               | Cezaevi Müdürü                                  | İlgili Cumhuriyet Savcısı                   |
| B- MÜDÜRLÜK TEŞKİLATI<br>BULUNMAYAN KURUMLARDA<br>1. İdare Memuru                                                                                                    | Cumhuriyet Savcısı              | Bağlı Bulunduğu Ağır Ceza Cumhuriyet Başsavcısı | Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdür Yrd.       |
| 2. Diğer Personel                                                                                                                                                    | İdare Memuru                    | Cumhuriyet Savcısı                              | Ağır Ceza Cumhuriyet Başsavcısı             |
| C- CEZA İNFAZ KURUMLARI VE TUTUKEVLERİ PERSONELİ EĞİTİM MERKEZLERİ<br>1. Şube Müdürü, Cezaevi Müdürü, Doktor, Psikolog, Sosyal Çalışmacı, Öğretmen ve Diğer Uzmanlar | Eğitim Merkezi Müdür Yardımcısı | Eğitim Merkezi Müdürü                           | Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdür Yardımcısı |
| 2. Diğer Personel                                                                                                                                                    | Eğitim Merkezi Şube Müdürü      | Eğitim Merkezi Müdür Yardımcısı                 | Eğitim Merkezi Müdürü                       |

Adalet Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatı Memurları Sicil Amirleri Yönetmeliğinin “3 - Ceza İnfaz Kurumları ile Tutukevleri” başlıklı bölümü 15 Şubat 2005 tarih ve 268 sayılı Bakan Onayı ile değiştirilerek Yargı Mevzuatı Bülteninde yayınlanmıştır. (Ceza infaz kurumları Eğitim Merkezlerinde görev yapan personelin de sicil amirlerini gösterecek şekilde)

Teşkilatı tam olan Ceza İnfaz Kurumlarında, Cezaevi Müdürünün 1. Sicil Amiri ilgili Cumhuriyet Savcısı, 2. Sicil Amiri ise Cumhuriyet Başsavcısı, 3. Sicil Amiri olarak Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdür Yardımcısıdır.

Bakanlıkça atanan diğer personel için 1. Sicil Amiri Cezaevi Müdürü, 2. Sicil Amiri Cumhuriyet Savcısı, 3. Sicil Amiri ise Cumhuriyet Başsavcısıdır.

Komisyonca ataması yapılan personellerden İnfaz Koruma Başmemuru, Cezaevi Katibi ve Ambar Memurunun 1. Sicil Amiri Cezaevi Müdürü, 2. Sicil Amiri ilgili Cumhuriyet Savcısı, 3. Sicil Amiri ise Ağır Ceza Cumhuriyet Başsavcısıdır. İnfaz koruma memuru, şoför ve yardımcı personelin ise 1. Sicil Amiri ilgili cezaevi 2. Müdürü (işbölümüne göre), 2. Sicil Amiri Cezaevi Müdürü ve 3. Sicil Amiri ise ilgili Cumhuriyet Savcısıdır.

Teşkilatı tam olmayan Ceza İnfaz Kurumlarında; İdare memurunun 1. Sicil Amiri Cumhuriyet Savcısı, 2. Sicil Amiri bağlı bulunduğu Ağır Ceza Cumhuriyet Başsavcısı, 3. Sicil Amiri ise Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdür Yardımcısıdır. Diğer personelin ise 1. Sicil Amiri İdare Memuru, 2. Sicil Amiri Cumhuriyet Savcısı, 3. Sicil Amiri ise Ağır Ceza Cumhuriyet Başsavcısıdır.

Ceza İnfaz Kurumları Personeli Eğitim Merkezlerinde ise; Şube Müdürü ve diğer öğretim görevlisi olarak çalışan uzmanların 1. Sicil Amiri Eğitim Merkezi Müdür Yardımcısı, 2. Sicil Amiri Eğitim Merkezi Müdürü, 3. Sicil Amiri ise Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdür Yardımcısıdır. Diğer personelin ise 1. Sicil Amiri Eğitim Merkezi Şube Müdürü, 2. Sicil Amiri Eğitim Merkezi Müdür Yardımcısı, 3. Sicil Amiri ise Eğitim Merkezi Müdürüdür.

#### **1.4.3. Sicillerin Doldurulması**

Sicil raporları, sicil amirleri tarafından her yılın Aralık ayının ikinci yarısı içerisinde doldurularak, en geç 31 Aralık günü bunları muhafaza ile ilgili makamlara teslim etmek zorundadırlar.

Birinci ve ikinci sicil amirleri 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu ve Yönetmelik hükümlerine uygun olarak, birbirinden bağımsız olarak doldururlar. Memurların sicil notu, sicil amirlerince verilen notların aritmetik ortalamasına göre tespit edilir. Ancak bir ve ikinci sicil amirlerince yapılan değerlendirmelerin

memurun sicilinin olumlu ya da olumsuz olmasına tesir etmesi veya ortalama sicil notları arasında 10 veya daha fazla fark olması halinde varsa üçüncü sicil amirinin kanaatine müracaat edilir. Üçüncü sicil amirinin değerlendirmesi esastır.<sup>26</sup>

Düzenlenen sicil raporları, sicil amirleri tarafından (gizli-kışıye özel) işareti taşıyan kapalı, mühürlü bir zarf içinde, bunları saklamakla görevli makamlara teslim edilir. Bu makamlar; Bakanlık memurları için Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü, ataması Adli Yargı Adalet Komisyonlarınca yapılan personel için Adalet Komisyonlarıdır. Yukarıda sayılan merciler, kendilerine teslim edilen sicil raporlarını, en son teslim tarihini takip eden on beş gün içinde, sicil amirlerinin not ve mütalaası ile yaptıkları değerlendirmeler dışında, her yönüyle inceleyerek tespit ettikleri noksanlıkların giderilmesini temin ederler.<sup>27</sup>

#### **1.4.4. Olumsuz Sicil Alan Memurların Uyarılması ve İtiraz Hakkı**

Yetersiz olarak değerlendirilmiş olan memurlar, bu duruma sebep olan kusur ve noksanlıklarını gidermeleri için, atamaya yetkili merciler tarafından sicil raporlarının en son teslim tarihinden itibaren bir ay içersinde, gizli bir yazı ile uyarılırlar. Uyarılan memurun, Bakanlıkça atanan memur olması halinde Bakanlığa, mahalli memur olması halinde bağlı bulundukları ve atamaya yetkili Adli Yargı Adalet Komisyonuna, uyarı yazısını tebellüğ ettikleri tarihten itibaren bir ay içersinde itirazda bulunabilirler.

Atamaya yetkili merci, itiraz tarihinden itibaren iki ay içersinde kararını ilgili memura bildirmek zorundadır.

İki defa üst üste olumsuz sicil alan memurlar başka bir sicil amirinin emrine atanırlar, burada da olumsuz sicil almaları durumunda, Bakanlıkça memuriyetle ilişkileri kesilerek haklarında T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümleri uygulanır.<sup>28</sup>

Sicil raporları Bakanlıkça atanan memurlar için Bakanlık; Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğünün, mahalli memurlar için bağlı bulundukları Adli

<sup>26</sup> Mutlu, a. g. e., s. 207

<sup>27</sup> a. g. e., s. 211

<sup>28</sup> Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Mevzuatı, a. g. e., s. 549

Yargı Adalet Komisyonları Başkanlıklarının veya bunların görevlendireceği Komisyon Yazı İşlerinin sorumluluğunda muhafaza edilir.

Sicil dosyalarını inceleyebilecek merciler; Merkezde; Bakan, Müsteşar, İlgili Müsteşar Yardımcısı, Teftiş Kurulu Başkanı, Adalet Müfettişleri, Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürü, İlgili Genel Müdür Yardımcısı, İlgili Daire Başkanları, İlgili Tetkik Hakimleri ve İlgili Şube Müdürleri, Taşrada; Adli Yargı Adalet Komisyonu Başkanı, Üyeleri, Başsavcı, İlgili Cumhuriyet Savcısı, Cezaevi Müdürleri sicil dosyalarını inceleyebilir.<sup>29</sup>

Adalet Bakanlığı Merkez Ve Taşra Teşkilatı Memurları Sicil Yönetmeliğinde gösterilen sicil amirlerinin ,personeli yeteri kadar tanımamaları,uygulamada sicil amirlerinin kimler olacağının yeteri kadar net olmaması,sicil amirlerinin sicil doldururken yanılığa düşmelerine neden olmaktadır.Sicillerin objektif ve doğru olarak doldurulmaması,doğrudan görevde yükselme,atama ve yer değiştirmeyi etkilediği için personel için son derece önem arz etmektedir.

## **1.5. Ceza İnfaz Kurumlarında Çalışma Saatleri ve İzinler**

### **1.5.1. Çalışma Saatleri**

Ceza İnfaz Kurumlarında çalışan personeli çalışma süreleri bakımından; üniformalı ve sivil çalışan personel olarak ikiye ayırmak gerekmektedir.

Sivil olarak çalışan personelin haftalık çalışma süresi, Cumartesi ve Pazar günleri tatil olmak üzere, günlük 8 saat çalışma üzerinden haftalık 40 saattir.

Üniformalı olarak çalışan personelin ise haftalık çalışma süresi 40 saati geçmektedir. Üniformalı personelin (infaz koruma memuru, infaz koruma başmemuru) vardiyalı olarak çalışmaları, personel yetersizliğinden dolayı istirahatli oldukları günlerde de takviye olarak göreve gelmeleri sebebiyle haftalık çalışma saati artmaktadır. Ceza İnfaz Kurumlarında çalışan üniformalı personel ve Cezaevi 2. Müdürleri Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğünün 20.10.1988 tarih ve 48-130 Sayılı Genelgeleri gereği vardiyalı olarak çalıştırılmaktadır.

---

<sup>29</sup> a. g. e., s. 550

**Tablo 4**  
**Ceza İnfaz Kurumlarında İnfaz ve Koruma Başmemur ve Memurların**

**Dörtlü Vardiya Halinde Çalışmalarını Gösterir Aylık Örnek Cetvel**

| Sıra | GÜNLER    | 00-08      | 08-16      | 16-24      | İSTİRAHAT  |
|------|-----------|------------|------------|------------|------------|
| 1    | Pazartesi | 1. Vardiya | 2. Vardiya | 3. Vardiya | 4. Vardiya |
| 2    | Salı      | 4. Vardiya | 1. Vardiya | 2. Vardiya | 3. Vardiya |
| 3    | Çarşamba  | 3. Vardiya | 4. Vardiya | 1. Vardiya | 2. Vardiya |
| 4    | Perşembe  | 2. Vardiya | 3. Vardiya | 4. Vardiya | 1. Vardiya |
| 5    | Cuma      | 1. Vardiya | 2. Vardiya | 3. Vardiya | 4. Vardiya |
| 6    | Cumartesi | 4. Vardiya | 1. Vardiya | 2. Vardiya | 3. Vardiya |
| 7    | Pazar     | 3. Vardiya | 4. Vardiya | 1. Vardiya | 2. Vardiya |
| 8    | Pazartesi | 2. Vardiya | 3. Vardiya | 4. Vardiya | 1. Vardiya |
| 9    | Salı      | 1. Vardiya | 2. Vardiya | 3. Vardiya | 4. Vardiya |
| 10   | Çarşamba  | 4. Vardiya | 1. Vardiya | 2. Vardiya | 3. Vardiya |
| 11   | Perşembe  | 3. Vardiya | 4. Vardiya | 1. Vardiya | 2. Vardiya |
| 12   | Cuma      | 2. Vardiya | 3. Vardiya | 4. Vardiya | 1. Vardiya |
| 13   | Cumartesi | 1. Vardiya | 2. Vardiya | 3. Vardiya | 4. Vardiya |
| 14   | Pazar     | 4. Vardiya | 1. Vardiya | 2. Vardiya | 3. Vardiya |
| 15   | Pazartesi | 3. Vardiya | 4. Vardiya | 1. Vardiya | 2. Vardiya |
| 16   | Salı      | 2. Vardiya | 3. Vardiya | 4. Vardiya | 1. Vardiya |
| 17   | Çarşamba  | 1. Vardiya | 2. Vardiya | 3. Vardiya | 4. Vardiya |
| 18   | Perşembe  | 4. Vardiya | 1. Vardiya | 2. Vardiya | 3. Vardiya |
| 19   | Cuma      | 3. Vardiya | 4. Vardiya | 1. Vardiya | 2. Vardiya |
| 20   | Cumartesi | 2. Vardiya | 3. Vardiya | 4. Vardiya | 1. Vardiya |
| 21   | Pazar     | 1. Vardiya | 2. Vardiya | 3. Vardiya | 4. Vardiya |
| 22   | Pazartesi | 4. Vardiya | 1. Vardiya | 2. Vardiya | 3. Vardiya |
| 23   | Salı      | 3. Vardiya | 4. Vardiya | 1. Vardiya | 2. Vardiya |
| 24   | Çarşamba  | 2. Vardiya | 3. Vardiya | 4. Vardiya | 1. Vardiya |
| 25   | Perşembe  | 1. Vardiya | 2. Vardiya | 3. Vardiya | 4. Vardiya |
| 26   | Cuma      | 4. Vardiya | 1. Vardiya | 2. Vardiya | 3. Vardiya |
| 27   | Cumartesi | 3. Vardiya | 4. Vardiya | 1. Vardiya | 2. Vardiya |
| 28   | Pazar     | 2. Vardiya | 3. Vardiya | 4. Vardiya | 1. Vardiya |
| 29   | Pazartesi | 1. Vardiya | 2. Vardiya | 3. Vardiya | 4. Vardiya |
| 30   | Salı      | 4. Vardiya | 1. Vardiya | 2. Vardiya | 3. Vardiya |

Yukarıdaki tablo incelendiğinde; örnek olarak 1. Vardiya ele alınırsa, aylık çalışma süresine bakıldığında toplam 184 saat,İkinci ayda ise toplam 176 saat çalıştıkları görülmektedir. DMK’da memurların çalışma süresi haftalık 40 saat olarak gösterilmektedir. Bu da ayda 176 saat yapmaktadır. Buna göre Ceza İnfaz Kurumlarında çalışan personel diğer devlet memurlarına göre aylık ortalama 8 saat daha fazla çalışmaktadır. Resmi ve dini bayramlarda Adalet Bakanının izni ile hükümlü ve tutuklulara açık görüş izni verilmektedir. Dini, resmi bayramlar ve özel günlerdeki açık görüş dolayısıyla idareciler tarafından personel yetersizliği mazeret gösterilerek zaman zaman takviye amaçlı istirahatlı olan memurlara da mesai yaptırılmaktadır.Bu çalıştırılmalar da eklenirse fazla çalışılan sürenin daha çok olduğu görülmektedir.

Çalışma saatlerinin fazlalığı,çalışma şartlarının niteliği olarak gece ve gündüz çalışmak,personeli psikolojik ve fiziksel olarak olumsuz etkilemektedir.

Fazladan çalışılan süreler için personel herhangi bir haktan faydalanamamaktadır.DMK’nın 178-B (Yeniden düzenleme:3.4.1998-4359-4/md.) maddesi gereğince “kurumlar gerektiği taktirde personeli günlük çalışma saatlerinin dışında fazla çalışma ücreti verilmeksizin çalıştırabilirler.Bu durumda personele yaptırılacak fazla çalışmanın her sekiz saati için bir gün hesabıyla izin verilir.Ancak,bu suretle verilecek iznin en çok on günlük kısmı yıllık izinle birleştirilerek yılı içinde kullanılabilir.” denilmektedir. Bu madde ceza infaz kurumlarındaki personele uygulanmamaktadır.

### 1.5.2. İzinler

Ceza İnfaz Kurumları ile Tevkifevlerinin Yönetimine ve Cezaların İnfazına Dair Tüzüğü’nün 27. maddesinde “Baş gardiyan ve gardiyanlara haftada 84 saat izin verilir” denilmektedir.<sup>30</sup>

Ceza İnfaz Kurumlarında Çalışan Personel DMK’ya göre kendilerine tanınan izin haklarını kullanmaktadır. Bu izinler yıllık izin, mazeret izni, hastalık izni, aylıksız izin, öğrenim izni, evlenme, doğum ve ölüm izni hallerinde izinden

<sup>30</sup> Muhittin Kaya, Cezaevi Mevzuatı, Ankara; Açık Cezaevi Matbaası, 1995, s. 23

oluşmaktadır. Memurlar bu izinlerini hak ettiklerinde veya şartlar oluştuğu zaman kullanabilmektedirler.

Yıllık İzin; atamaya yetkili amirler tarafından her yılın başında ilgili memura o yılın izninin kaç gün olduğu bildirilir. Bakanlık memurlarına, Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğünün, Komisyon memurlarına ise Adli Yargı Adalet Komisyonları tarafından yazı ile toplu olarak bildirilir. Yıllık izinler amirin uygun göreceği zamanlarda toptan veya parça parça kullanılır.

Mazeret İzni; mazeretini gerektiren sebebin ortaya çıkması üzerine memura on güne kadar mazeret izni verilir. Mazeret izinleri atamaya yetkili amirler tarafından verilir. Memurun talep etmesi üzerine Bakanlık memurlarına Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü tarafından, Komisyon memurlarına ise Adli Yargı Adalet Komisyonları tarafından mazeret izni verilir. Evlenme ve ölüm hallerinde beş gün, doğum halinde ise 3 gün mazeret izni atamaya yetkili amirler tarafından verilmektedir.

Aylıksız İzin; izin vermeyi gerektirecek mazeretinin ortaya çıkması ile kurum amirinin görüşü, Cumhuriyet Başsavcısının teklifi, Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğünün onayı ile verilir.

Diğer izinler ise şartların oluşması sonucu atamaya yetkili amirler tarafından verilir.

Personel izinlerini kullanırken zaman zaman zorluklarla karşılaşmaktadır.İzin vermeye yetkili merciinin keyfi tutumu, personel eksikliği veya olağanüstü bir durumun varlığı personelin izinlerini istediği zamanda kullanmasını engellemektedir.Özellikle mazeret izinlerinde, idarecilerin yanlış yorumu ve katı tutumu nedeniyle personelin mağdur edildiği müşahade edilmiştir.

Birleşmiş Milletler Asgari Standart Kuralları da (ASK) çalışan personelin hizmet koşulları, statü ve çalışma şartlarını belirlemiştir.<sup>31</sup>

#### *Kural 46 (3)*

“Yukarıda belirtilen amaçların yerine getirmesinin sağlamak için, kurum personeli tam gün çalışma esasına göre cezaevi görevlileri olarak atanırlar; iyi

<sup>31</sup> Orhan Kemal Cengiz, Uluslararası Ceza Reformu, bg Yayınları, 2001, s. 233

halleri, meslekte etkinlikleri ve fiziksel kapasitelerine göre memurluk statüleri devam eder.

Personel maaşları işe uygun, kadın ve erkekleri cezbedecek ve onları bu işte tutmaya yetecek düzeyde olur; işten elde edilen gelir ve çalışma şartları, işin niteliğine göre yüksek düzeyde olur.

Cezaevindeki iş, personel üzerinde yüksek beklentiler yaratır. ve gerilimli bir ortam bunun ceremesidir. Bu kadar zor bir iş ve bu gibi beklentiler karşılığında iyi ödeme yapılmalı; makul mesai saatleri benimsenmelidir.

Personel, görevlerin tanımladığı, çalışma saatlerinin belirtildiği bir sözleşmeye sahip olmalıdır. Personelin çalışması, fazla mesai dahil haftada 50 saati geçmemelidir. İyi çalışma koşulları sağlamak devletin sorumluluğundadır. Bunun anlamı ilgili binaların iyi bir durumda olması; iyi bir atmosferin ve güvenli koşulların sağlanmasıdır.”<sup>32</sup>

## **1.6. Ceza İnfaz Kurumlarında Eğitim**

### **1.6.1. Eğitim Merkezleri**

Adalet Bakanlığı, Ceza İnfaz Kurumlarında görev yapan personelin eğitimi için, 2000 yılına kadar sürekli bir eğitim merkezi olmamış, personelin hizmet öncesi, aday memurluk, görevde yükselme ve hizmetiçi eğitimlerini yapmak üzere 30.10.2000 tarihinde Ankara’da bir eğitim merkezi oluşturulmuştur.<sup>33</sup>

Ancak bu eğitim merkezinin ihtiyaca cevap veremeyeceği düşünülerek, 02.08.2002 tarih ve 24834 Sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren “Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Personeli Eğitim Merkezleri Kanunu” ile merkezi Ankara’da olmak üzere beş adet Eğitim Merkezi kurulması kabul edilmiştir.

Anılan kanun gereğince 26.01.2004 tarihli Bakan Olur’u ile İstanbul’da, Ekim 2004’te de Erzurum’da birer Eğitim Merkezi açılmıştır. Haziran 2005’te de Kahramanmaraş Eğitim Merkezinin açılması planlanmıştır. Uygun diğer bir ilde de Eğitim Merkezi kurulması çalışmaları devam etmektedir. Eğitim Merkezlerinin

<sup>32</sup> a. g. e., s. 234

<sup>33</sup> Sağlam, a. g. e., s. 40

(Bölge Eğitim Merkezleri) nerelerde kurulacağını belirleyen kriterleri ise şöyle sıralamak mümkündür: Öğretim ve üniversite olanakları, kurum sayı ve türleri, ulaşım kolaylığı ve benzeri özellikler v.b.

### **1.6.2. Ceza İnfaz Kurumları Personelinin Eğitimi**

Ceza infaz kurumlarının personel eğitimi, eğitim merkezlerince ve Adli Yargı Adalet Komisyonlarınca yapılmaktadır.<sup>34</sup>

#### **1.6.2.1. Adli Yargı Adalet Komisyonlarınca Yapılan Eğitim**

Her yılın Ocak ayında Bakan Olur'u ile yürürlüğe giren Eğitim Planı kapsamında ve bu planda belirtilen ilkeler ile eğitim programları doğrultusunda Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğünden izin alınarak Adalet Komisyonlarınca; aday memurluk ve hizmetiçi eğitim yapılmaktadır.

Adli Yargı Adalet Komisyonları tarafından; 2002 yılı içinde 587, 2003 yılı içinde 1.221, 2004 yılında 3.910 personel hizmetiçi eğitime tabi tutulmuştur.<sup>35</sup>

#### **1.6.2.2. Personel Eğitim Merkezlerinde Yapılan Eğitim**

Ataması Bakanlıkça yapılan personel ile gerektiğinde ataması Adli Yargı Adalet Komisyonlarınca yapılan personele her yıl Ocak ayında Bakan Olur'u ile yürürlüğe giren Eğitim planı kapsamında ve bu planda belirtilen ilkeler ve eğitim programları doğrultusunda eğitim merkezlerinde çeşitli eğitimler verilmektedir.

### **1.6.3. Ceza İnfaz Kurumları Personeline verilen Eğitim Çeşitleri**

Ceza İnfaz Kurumlarında görev yapan personel; aday memurluk, hizmetiçi, görevde yükselme eğitimine tabi tutulmaktadır. Ayrıca mesleğe yeni alınacak idare memurları ile infaz ve koruma memurlarına hizmet öncesi eğitim verilmesi

---

<sup>34</sup> Kamer, a. g. e., s. 328

<sup>35</sup> a. g. e., s. 330

planlanmıştır. Bu eğitimlerin amacı, hedefleri, kapsamı ve yöntemi, 4769 Sayılı “Ceza İnfaz Kurumları ve Personeli Eğitim Merkezleri Kanunu” ile düzenlenmiş olup, 02-08-2002 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

#### **1.6.3.1. Hizmet Öncesi Eğitim**

Hizmet öncesi eğitim; uyum eğitimi, teorik eğitim ve uygulamalı eğitim olmak üzere üç aşamada eğitim merkezlerinde yapılmaktadır. Bu eğitimin süresi Milli Eğitim Bakanlığına bağlı orta öğretim kurumları için belirlenen en az bir en çok iki öğretim yılı olup, bu süre Eğitim Kurulunca belirlenmektedir. Ayrıca her öğretim yılı iki dönem olup, eğitim ve öğretim takvimi Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğünün önerisi ile Eğitim Kurulunca belirlenmektedir.

Uyum eğitim programı, hizmet öncesi eğitime alınan öğrencelere eğitim döneminin başında; eğitim merkezlerini tanımaları, bazı temel bilgiler ile kendi görev ve sorumluluklarını öğrenmeleri, diğer eğitim programlarına hazırlanmaları amacıyla iki haftadan az olmamak üzere hazırlanmaktadır. Teorik eğitim programı, ders ve konuların amacını ve içeriğini, çeşitli öğretim ve eğitim yöntem ve teknikleri ile ölçme ve değerlendirme araçlarına yer vermek suretiyle ilgili öğretim görevlisinin belirleyeceği mekanlarda gerçekleştirilen programdır. Uygulamalı eğitim, teorik eğitimle birlikte veya sonunda, öğrencilere verilen ve uygulamaya yönelik eğitimin esasa ve usullerini gösteren programdır. Program, kurumlarda uygulamalı eğitim yöneticisinin yönetiminde ve uygulamalı eğitim gözetmeni tarafından gerçekleştirilmektedir.<sup>36</sup>

Hizmet öncesi eğitimde; Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi, Türkçe ve Dilbilgisi, Genel Hukuk Bilgisi, İnsan Hakları, Adalet Teşkilatı, Yönetim Hukuku, Ceza, Ceza Usul ve İnfaz Hukuku, Kriminoloji, Toplu Savunma Sporları dersleri ile yapılacak ihtiyaç analizleri sonunda, Eğitim Kurulunca belirlenen diğer dersler okutulmaktadır. Ceza İnfaz Kurumlarında çalışan personele şimdiye kadar hizmet öncesi eğitim verilmemiştir.

<sup>36</sup> Aday Memurluk Eğitimi Ders Notları, Ankara; Açık Cezaevi Matbaası, 2004, s. 23

### 1.6.3.2. Hizmetiçi Eğitimi

Hizmetiçi eğitim, personelin görev, yetki ve sorumlulukları hususunda bilgi ve becerilerinin arttırmak, hizmet alanındaki değişmelere uyum sağlaması amacıyla yapılmaktadır. Hizmetiçi eğitime katılanların seçimi; Komisyon memurları için bu Komisyonlarca veya Genel Müdürlükçe, Bakanlık memurları için ise doğrudan Genel Müdürlükçe yapılmaktadır.<sup>37</sup>

Hizmetiçi eğitim kurslarında; Türkçe Dilbilgisi ve Kompozisyon, Genel Hukuk Bilgisi (Anayasa, İdare, Medeni, Medeni Usul, İcra ve İflas, Tebligat Hukuku hakkında genel bilgiler) Cezaevi İdaresi, Cezaevi Güvenliği, Bakanlık ve Genel Müdürlük Teşkilatı, Devlet Memurları Kanunu, Ceza ve Ceza Usul Hukuku, Kriminoloji, Psikoloji, İşletmecilik, Bedensel ve Toplu Savunma Sporları, İnsan Hakları ve Meslek Etiği konularında ders verilmektedir.

Hizmetiçi eğitim kursları, sınavlar hariç, altmış saatten az olmamak kaydıyla, en fazla altı ay olarak düzenlenmektedir. Sınavlarda değerlendirme yüz tam puan üzerinden yapılmakta ve sınavda başarılı olmak için en az yetmiş puan almak gerekmektedir.

Hizmetiçi eğitim kurumsal açıdan ve bireysel açıdan, iş kalitesinin ve iş doyumunun artırılmasında önemli bir faktör olarak görülmelidir. Hizmetiçi eğitim yoluyla bireylere mesleklerinde daha başarılı olmalarını sağlayacak bilgi, beceri ve tutumlar kazandırılmakta ve bu yolla da kurumların verimliliği artırılmış olmaktadır.<sup>38</sup>

Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri personeli Ankara Eğitim Merkezinde 2002 yılı içinde 558, 2003 yılında 1.550, 2004 yılında 1.774, Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri İstanbul Eğitim Merkezinde 2004 yılında 1.280 ve Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Erzurum Eğitim Merkezinde 2004 yılında 123 personele hizmetiçi eğitim verilmiştir.

<sup>37</sup> a. g. e., s. 24

<sup>38</sup> Ömer Cem Karacaoğlu, F Tipi Cezaevlerinde Görevli İnfaz ve Koruma Memurlarına Uygulanan Hizmetiçi Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi, Ankara; Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Programları ve Öğretim Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, 2002, s. 3

### 1.6.3.3. Görevde Yükselme Eğitimi

Ceza İnfaz Kurumlarında görev yapan personelin hizmetin gerekleri ile liyakat ve kariyer esas alınmak suretiyle görevde yükselmeleri, Adalet Bakanlığı Görevde Yükselme Yönetmeliğinden ayrı bir yönetmelik olan Ceza İnfaz Kurumları Personeli Görevde Yükselme Yönetmeliğinde düzenlenmiştir. Yönetmelik, Ceza İnfaz Kurumlarında çalışan personeli altı hizmet grubuna ayırmıştır. Bu hizmet grupları;

a-) Yönetim Hizmetleri Grubu: Cezaevi Müdürü, Şube Müdürü, İdare Memuru, İnfaz ve Koruma Başmemuru

b-) Genel İdare Hizmetleri Grubu: Kütüphaneci, Eğitim Rehberi, Programcı, Sayman, İnfaz ve Koruma Memuru, Memur, Santral Memuru, Ambar Memuru, Cezaevi Katibi, Veznedar, Tahsildar, Satın Alma Memuru, Gemi Adamı ve Şoför

c-) Teknik Hizmetler Grubu: Mühendis, Mimar, Tekniker ve Teknisyen

d-) Sağlık Hizmetleri Grubu: Tabip, Diş Tabibi, Sosyal Çalışmacı, Psikolog, Eczacı, Diyetisyen, veteriner, Sağlık Memuru, Hayvan Sağlık Memuru

e-) Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Grubu: Eğitim Uzmanı ve Öğretmen

f-) Yardımcı Hizmetler Grubu: Teknisyen Yardımcısı, Hizmetli, Aşçı, Kaloriferci, Bekçidir.

Yönetmelik yukarıda belirtilen hizmet gruplarında görev yapan personeli de kendi içlerinde alt gruplara ayırmış, ilk önce görevde yükselmeye dair genel şartları saydıktan sonra her bir unvan için aranılan özel şartları da belirtmiştir.<sup>39</sup>

Görevde yükselme eğitimine alınacak personel anılan yönetmeliğin ilgili unvana dair şartları taşıyanlar arasından sınav kurulunca atama yapılacak boş kadro sayısının iki katının geçmeyecek şekilde seçilmekte, seçilen bu personele yetmiş beş saatten az olmamak üzere ders verilmektedir.

Bu eğitimi tamamlayan personelin atanabilmesi için Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı veya Milli Eğitim Bakanlığı Ölçme ve Değerlendirme Merkezince yapılacak görevde yükselme sınavına katılarak yüz üzerinden yetmiş puan alması gerekmektedir. Yapılan sınav sonucunda başarılı

<sup>39</sup> Kamer, a. g. e., s. 339

olanlar arasından başarı sırasına göre, üç ay içerisinde boş kadro sayısı kadar atama yapılmaktadır.

2004 yılında Ankara Eğitim Merkezinde 543, İstanbul Eğitim Merkezinde 495 infaz koruma memuruna görevde yükselme eğitimi verilmiştir.<sup>40</sup>

#### 1.6.3.4. Aday Memurluk Eğitimi

Aday memurların eğitimleri, temel eğitim, hazırlayıcı ve staj olmak üzere birbirini takip eden sıra içinde yapılmaktadır. Temel eğitim, Temel Eğitim Kurulunca belirlenen programlar çerçevesinde hazırlayıcı eğitim ve staj ise yönetim kurulunca belirlenen programlar çerçevesinde yapılır.

Temel Eğitimde aday memurlara, devlet memurlarının ortak vasıfları ile ilgili bilinmesi gereken asgari bilgiler verilmektedir. Bu eğitim, on gün ile iki ay arasında düzenlenmektedir. Hazırlayıcı Eğitimde aday memurlara sınıfları, görevleri ve kurumun tanıtılması ile ilgili bilgiler verilmektedir. Anılan eğitim, bir ay ile üç ay arasında yapılmaktadır. Staj ise, aday memurlarının görevleri ile ilgili olarak yapılan uygulamalı eğitimidir. Staj iki aydan az olmamak kaydıyla adaylık süresi içinde tamamlanmaktadır.<sup>41</sup>

Ceza infaz kurumlarına alınan üniformalı personelin hizmet öncesi eğitime tabi tutulmaması, yeni alınan personelin mesleğe adapte olmasını zorlaştırmakta, mesleği. usta-çırak ilişkisi içerisinde öğrenmesine neden olmaktadır. Böylece memurun iş yaşamı model aldığı personele göre şekillenmektedir.

2000 yılına kadar ceza infaz kurumlarında çalışan personele yeteri kadar eğitim verilememiştir. Verilen eğitimde belirli mesleklere yönelik olmuştur. Oysaki eğitimin her kademedeki personele verilmesi gerekmektedir. Bu durumda da eğitimden beklenen sonuç yeteri kadar gerçekleşmemiştir.

Birleşmiş Milletler Mahpusların Tretmanı İçin Asgari Standart Kuralları da (ASK) işe alma ve temel eğitim konularına değinmiştir. ASK'ya göre;<sup>42</sup>

<sup>40</sup> Kamer, a. g. e., s. 125

<sup>41</sup> Aday Memurluk Eğitim Ders Notları, a. g. e., s. 25

<sup>42</sup> Cengiz, a. g. e., s. 227

*Kural 47 (2)*

Göreve başlamadan önce kurum personeline genel ve özel görevleri hakkında eğitim verilir; teorik ve pratik sınavları başarmaları istenir.

*Kural 47 (3)*

Kurum personeli göreve başladıktan sonra ve mesleki kariyerleri boyunca uygun aralıklarla düzenlenen meslek içi kurslara katılarak, mesleki beceri ve bilgilerini devamlı kılar ve geliştirirler. Yeni bir cezaevi memuru, tutum ve davranışlarının yakından gözlemlenebileceği belirli temel eğitim kurslarına devam etmelidir. Personeli başka yerlerdeki görevlere hazırlamak amacıyla bu eğitimi olabildiğince genelleştirmeye çalışmalıdır. Personelin yükleneceği özel fonksiyonlara göre, eğitime ek olarak kurslar düzenlenmelidir. Benzer kurumların düzenlediği eğitim kurslarına katılmak yararlı olabilir. Bu eğitimler, cezaevlerine özgü belirli vazifeler için yapılan hizmetiçin eğitimlerle takviye edilmelidir.<sup>43</sup>

---

<sup>43</sup> a. g. e., s. 228

## **BÖLÜM IV**

### **1. CEZA İNFAZ KURUMLARI ULUSLARARASI STANDART KURALLARI VE İLGİLİ SÖZLEŞMELER**

Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesinin Üye Devletlere Cezaevi Personelinin Statüsü, İşe alınması ve Eğitimi Hakkındaki R (66) 26 Sayılı Tavsiye Kararı<sup>1</sup>

#### **AVRUPA KONSEYİ BAKANLAR KOMİTESİNİN ÜYE DEVLETLERE CEZAEVİ PERSONELİNİN STATÜSÜ, İŞE ALINMASI VE EĞİTİMİ HAKKINDAKİ R (66) 26 SAYILI TAVSİYE KARARI**

(Bakan Delegeleri Komitesince 30 Nisan 1966 tarihinde kabul edilmiştir.)

Bakanlar Komitesi,

Danışmanlar Asamblesinin (1959) 195 sayılı Tavsiye Kararının 1. ve 2. bentlerine atıfta bulunarak;

Ceza İnfaz Kurumları yönetimlerinin, hedeflerinin, sadece mahkumların güvenli bir şekilde muhafazası için tesisler sağlamak olmayıp, aynı zamanda onların toplumsal uyumlarını geliştirmek olduğunu kabul ederek;

I. Hükümetlere cezaevi personeline, sosyal fonksiyonlarının tabiatına uygun bir işe başlatma statüsü vermelerinin tavsiye eder.

II. Cezaevi personelinin işe alınmasının, eğitilmesinin ve seçilmesinin ekli prensiplere göre yapılmasını tavsiye eder.

III. Üye devletlerin hükümetlerini, Avrupa Konseyi Genel Sekreterlerine her beş yılda bir cezaevi personelinin statüsü, seçimi ve eğitiminin geliştirilmesi konusunda attığı adımları rapor etmeye davet eder.

---

<sup>1</sup> Necati Nursal, Uluslararası Cezaevi Standart Kuralları ile İlgili Sözleşmeler, Ankara; Açık Cezaevi Matbaası, 2002, s. 159

Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi'nin üye devletlere tavsiye nitelikli kararlarından birkaçı örnek olarak aşağıda verilmiştir.

### **Genel Prensipler:**

1. Hürriyetten yoksun bırakmaya ilişkin cezaların infazı kamu hizmetinin özel bir biriminin sorumluluğu altında bulunmalıdır.
2. Cezaevi personelinin seçimi ve eğitimi, her bir cezaevi idaresinin en önemli görevlerinden biridir. Bu konuyla ilgili görevliler kendi ulusal sistemlerinin ne ölçüde geliştirilebileceği konusunu detaylı olarak inceleyebilmeleri için, diğer ülkelerde uygulanmakta olan çeşitli ve seçkin eğitim programlarının üzerinde çalışma yapma imkanına sahip olmalıdırlar. Bu kişiler mümkün olabildiğince, Avrupa Konseyince cezaevi personelinin mübadelesi için uygulamaya konulan programlara katılmalıdırlar.
3. Seçme prosedürleri yeterlilik bakımından süreklilik arz eden dikkatli bir incelemeye tabi tutulmalı, rutin olarak toplanan bilgiler, sistematik çalışmalarda işe alma programlarının ve eğitim yöntemlerinin doyuruculuğunun sonuçlarını oluşturmaktadır.

### **Temel Düzeydeki Gözetim Personelinin İşe Alınması**

5. Gözetim personelinin çalışma sahasında ihtiyaç duyulan artış açıkça göstermektedir ki, cezaevi yönetimi, sadece asgari kişisel kalitelere ve eğitsel yeteneklere sahip olanlarla tatmin olmayacaktır. Ancak, mademki kendilerinden kıdemli olanlara nazaran daha nitelikli olan kişiler hep öne çıkarılmaktadır, o halde bunlara hak ettikleri ücretler ile uygun çalışma koşulları sunulmalıdır. Özellikle makul bir bilgi birikimine ve eğitime, bütünlüğü, dürüstlüğü ve dengeli bir karaktere sahip kişiler mahpusları benimseme ve yönetme kapasitesine sahip bulunmaktadırlar.
6. Bir çok Avrupa cezaevi yönetimince, daha iyi kalitede daha fazla personele ihtiyaç duyulduğu düşünüldüğünden, bu hizmeti yapacak yeterli sayıda personeli hazır etmesi için kamuoyu dikkati cezaevi hizmetlerinin ihtiyaçlarına yöneltilmelidir.

Uygun hizmet ve ödeme koşullarının sağlanabilmesi için kamuoyu üstlenilen sosyal önemi konusunda da bilgilendirilmelidir.

### **Temel Düzey Gözetim Personelinin Statüsü**

10. Cezaevi personelinin yüklendiği görev bazı ülkelerde gittikçe artan bir önem kazandığına göre, bunun emeklilik ile olan ilişkisi dikkatlice incelenmelidir. Genellikle gözetim personeli çok tecrübeli bir yaşa geldiğinde, mali dezavantajları olmayacak şekilde yani ülkedeki diğer kamu görevlilerinden daha erken bir yaşta olmayacak şekilde emekli olabilmelidirler. Ancak, cezaevi personeli için tayin edilen emeklilik yaşının ötesinde görevine devam etmek isteyen uygun memurlar, yaşlarına uygun rollerde iseler göz ardı edilmemelidir. Fakat bu durum iyice incelenmelidir.

### **Temel Düzey Personelinin Seçimi**

11. Bütün seçme sistemleri kişilik kalitelerini olduğu kadar, eğitim ve zeka durumunu da hesaba katmalıdır. Personel seçilirken Ceza İnfaz Kurumlarının zor ve suni ortamında mahpusları başarılı bir şekilde idare etmeyi sağlayacak olan, iyi ilişkileri kurabilmek kapasitesine, kararlılık gücüne, bütünlüğe, dengeli ve istikrarlı kişiliğe sahip olmak amaçlanmalıdır.

Cezaevi memurlarının çalışma ihtiyaçları konusunda iyi bilgilendirilmiş uzman bir psikologun veya buna benzer eğitilmiş bir uzmanın gerekli değerlendirmelerin yapılmasına önemli oranda katkı sağlaması oldukça yerinde olacaktır.

### **Temel Düzey Gözetim Personelinin Hizmet Öncesi Eğitimi**

14. Uzman olmayan gözetim personelinin hizmet öncesi eğitimi oldukça önem taşımaktadır. Eğitimin kapsamı, bu personelce yapılması istenen görevin fonksiyonlarına dayanmalıdır. Mahpusların insan onuruna saygı göstermek her

modern cezaevi sisteminin amacı olduğuna göre, onların topluma kazandırılmasına katkıda bulunurken, personelin eğitimi iki genel ilkeye oturtulmalıdır.

15. Birinci eğitim, kapsamı ve veriliş bakımından teorik ve pratik olmalıdır. Bununla şu kastedilmektedir. Eğitim, bir cezaevinin nasıl yönetildiği hususu ile mahpusların kişiliği ve geçmişi, cezaevinde çalışma ve mahpuslarla uğraşma tecrübesi hususunu birleştirebilmelidir. Burada kendini savunma sanatı da dahil olmak üzere beden eğitimine özel itina gösterilmelidir.

16. İkincisi, eğitim yönetimi her zaman eğitmenlerin bazı gözlemleriyle birleşmelidir. Böylece, göreve uygun olmayanların, sadece sınavlarda kötü sonuçlar alması nedeniyle değil aynı zamanda kurumlardaki pratik durumları yürütmemeleri nedeniyle de meslek harici tutulması mümkün olabilecektir.

17. Hizmet öncesi eğitim sağlanırken unutulmamalıdır ki bir eğitmen, her durum için hazır olamaz. Tecrübesinin olmaması, onun öğrettiği her şeyin anlaşılmasını sağlayacak referans noktalarına her zaman sahip olmasına engel olabilmektedir.

18. Eğitimin bütün aşamalarında eğitmeni aktif katılıma sokabilecek öğretim metotlarının geliştirilebilmesi için her çaba gösterilmelidir. Mümkün olan her durumda eğitmenler öğrencileri küçük gruplarda ele almalıdır.

19. Eğitimin kapsamı aşağıdaki becerileri basit olarak anlamayı sağlayacak şekilde düzenlenmelidir.

- Temel gözetim becerileri (kurum güvenliği, mahpusların aranması, sayım yapımı, kendini savunma ve genel gözetim)
- Organizasyon becerileri (mahpuslarda etkin liderlik yaratma ve gerekli görevlerde yeterli bir başarı için planlama kabiliyeti)
- Gözetim becerileri (mahpus davranışlarını objektif olarak izleme, bunun sözlü ve sözlü olmayan kapsamı ve gözlenen davranışları bazı ölçülerde değerlendirme)

- İletişim becerileri (gözlemlerini yazılı ve sözlü olarak diğer personel üyelerine iletme kabiliyeti)

- İnsani ilişkiler becerisi (cezaevi memurlarının, mahpusların iyileştirilmesinde ve kurumun yönetiminde kendi kişiliğini pozitif bir vasıta olarak kullanma kabiliyeti)

### **Temel Düzey Personelinin Hizmetiçi Eğitimi**

21. Hizmetiçi eğitim, tüm rütbelerdeki temel düzey gözetim personeline sağlanmalıdır. Bu eğitim sadece ders anlatımına değil aynı zamanda iyi bir araştırma ortamına da izin vermelidir. Mümkün olan her durumda, hizmetiçi eğitim ve personel tartışmaları hem cezaevlerinde hem de eğitim merkezinde vuku bulmalıdır.

### **Yönetici Personelin Seçimi**

31. Bir Ceza İnfaz Kurumunun yönetimi, bütün insani problemleri ile birlikte yönetici personeli karmaşayla ve çoğu zaman çatışan sorumluluklarla karşı karşıya getiren önemli bir sosyal fonksiyondur. Müdürler ve yardımcı müdürler temel personele lazım olandan daha fazla belirgin olan bir kişilik kalitesine sahip olmalıdır. Sadece sınavlardaki başarı ile bu kaliteler hakkında karar verilmemelidir. Buna uygun olarak, personel seçme yöntemlerinde kişilik değerlendirmesinin uygun metotları kullanılmayan ülkelerde bunun kullanılması için imkanlar incelenmelidir.

33. Yönetici personel (geleceğin müdürleri) temel düzeydeki meslektaşlarından daha bilgili olmalıdır. Sadece cezaevi yönetimini ve buna ilişkin yasa ve yönetmelikleri değil, aynı zamanda suça ait davranış, modern iyileştirme yöntemleri, insan yönetimi ve benzeri sosyal çalışma ve grup çalışmaları gibi özel teknikleri de bilmelidir. Yönetici personel olarak atanacak adaylar özellikle işe alma koşulu olarak hiçbir mesleki eğitim aramayan ülkelerde, yeni görevleri ile yeteri kadar tanışmalarını ve hem de genellikle zor olan görevlerini daha iyi anlamalarını sağlayacak münasip uzunlukta bir eğitime tabi tutulmalıdır. Bulunmayan ülkelerde

en az altı ay sürmesi gereken bu tür eğitimleri düzenleme imkanları dikkate alınmalıdır.

34. Temel düzey cezaevi personelinin uygulamadan edindiği tecrübe, yönetici personelin eğitiminde önemli bir değer olabileceğinden, uygun durumlardan yararlanılmalıdır.

35. Her düzeyden eğitici personelin hizmetiçi eğitimi teşvik edilmelidir. Cezaevi sisteminin amaçları ve organizasyonu uygun kılıyorsa, kıdemli ve kıdemsiz düzeydeki yönetici personel arasındaki ve bunlarla temel düzey personel ile arasındaki iletişimi kolaylaştıracak eğitim metotlarına özel önem verilmelidir.

### **Uzman Personel**

37. Prensip olarak, tam gün çalışan sosyal çalışmacılar uygun mesleki niteliklere sahip olmalıdırlar.

39. Prensip olarak tüm gün çalışan uzman personel, yeterli sayıda ve kalitede olabilmeleri için onları cezbedecek ve elde tutacak sürekli bir kariyer beklentisi içinde olmalıdır.

40. Tam gün çalışan uzman personelin mesleğin başında bir hizmetiçi eğitime tabi tutulması oldukça önemli görülmektedir. Bu eğitimi düzenlemede yeni personel için memuriyete alma veya kabul etme kursları, karışık gruplar veya uzmanlık grupları, kıdemli uzman meslektaşlara periyodik olarak bağlı olma vb. gibi çeşitli yollar tavsiye olunabilir. Yarım gün (part-time) çalışan personele de, diğer personelin yaptığı işi anlamaları, cezaevi ve mahpuslar ile tamamen tanışık olabilmeleri için uygun ve yeterli fırsatlar sunulmalıdır.

41. Aynı şekilde, uzman personele ileri aşamalarda meslek içi eğitim verilmesi de verimli olacaktır. Uzman personel ile uzman olmayan personelden oluşturulan gruplar özellikle faydalanmalıdır. Bu durum uzmana hem bilgi verme

hem de bilgi alma şansı yaratmakta ve personel arasında kurulması gereken yakın ilişkilerin kurulmasını sağlamaktadır. Henüz böyle bir sistemin uygulanmadığı yerlerde, bunun geliştirilmesi için, imkanlar araştırılmalıdır.

## **BÖLÜM V**

### **CEZA İNFAZ KURUMLARI PERSONELİNİN MESLEKLERİ İLE İLGİLİ YÖNETSEL VE HUKUKSAL BİLGİ DÜZEYLERİ VE KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARA İLİŞKİN ARAŞTIRMA**

#### **1. YÖNTEM**

##### **1.1. Araştırma Modeli**

Araştırma mevcut durumu var olduğu biçimde biçimde saptamaya çalışan bir kütüphane ve saha çalışması olacaktır. Araştırma betimseldir.

##### **1.1.1. Evren ve Örneklem**

Evren; İstanbul'da bulunan ceza infaz kurumları ve bu kurumlarda görev yapan tüm personelden oluşmaktadır.

Örneklem; İstanbul'da bulunan Bayrampaşa Kapalı cezaevi, Kartal H Tipi cezaevi, Ümraniye E Tipi cezaevi, Paşakapısı kadın cezaevi ve buralarda görev yapan personeli kapsamaktadır.

##### **1.1.2. Veri Toplama Yöntemi**

Çalışmada veri tabanı, konu ile ilgili kitap,dergi,gazete,internet,makale, yargısal içtihat, tez gibi kaynakların taranması, ayrıca İstanbul'daki adı geçen ceza infaz kurumları personeline anketler uygulanarak veriler toplanmıştır.

### 1.1.3. Veri Çözümleme Yöntemi

Araştırmanın ilk aşamasında anketlere verilen cevapların frekans ve yüzdelik dağılımları bulunmuş ve bu cevaplar tablolar ve grafikler yardımı ile düzenlenerek, bulgular bölümünde sunulmuştur.

Araştırma kapsamında ceza infaz kurumlarında çalışan personelin disiplin cezaları, ceza kovuşturması, sicil işlemleri, izin, eğitim ve çalışma saatleri konularındaki bilgi ve düşüncelerini ölçmek amacıyla hazırlanan sorularla, bu sorulara verilen yanıtlar arasındaki ilişkileri değerlendirmek amacıyla  $X^2$  testi kullanılmıştır. Bu bölümün istatistiksel sonuçları bulgular kısmının sonunda sunulmuştur. Verilerin analizinde  $X^2$  değerinin en az 0.05 olduğu durumlar anlamlı kabul edilmiştir.

Araştırmanın tüm istatistiksel analizleri SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows” paket programı ile gerçekleştirilmiştir.

### 1.2. Verilerin Toplanması

Araştırmada yararlanmak üzere ilgili literatür incelenmiş, konu ile ilgili kitap, dergi, makale, yargısal içtihat, yasa metinleri, internet, gazete, tez ve diğer kaynaklar taranmıştır. Veriler anket uygulanarak toplanmıştır.

Örnekleme giren Ceza İnfaz Kurumlarında görev yapan personelin tümüne anket uygulanmıştır. Anket çoktan seçmeli türde toplam 40 soru içermektedir. Ankette ilk dört soru ankete katılanlarla ilgili genel bilgiler (öğrenim durumu, kurumdaki görevi, eğitimi, cinsiyeti) diğer sorular ise, disiplin ve ceza kovuşturması sicil, eğitim, çalışma saatleri ve izin konularını kapsamaktadır. Anket 23-06-2005 tarihinde uygulanmış ve kısa sürede dönüşümü sağlamak amacıyla adı geçen Ceza İnfaz Kurumlarına elden ulaştırılmıştır.

## BÖLÜM VI

### 1. BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde, anket uygulaması sonucunda toplanan bilgilere uygulanan istatistiksel işlemlerden elde edilen bulgular özetlenmiş ve gerekli durumlarda yorumlar yapılmıştır.

#### 1.1. Katılımcılar Hakkında Genel Bilgiler

2005 yılı Haziran ve Temmuz aylarında uygulanarak, ceza infaz kurumlarında çalışan 73 yönetici, 6 uzman, 631 infaz ve koruma memuru ve 73 diğer alanlarda çalışan personelden bilgi toplama yolu ile elde edilen verilerin sonuçları değerlendirilerek; aşağıda tablolar halinde gösterilmiştir.

##### 1.1.1. Eğitim Düzeyi

**Tablo 5: Deneklerin Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımı**

| Eğitim Düzeyi            | n   | %     |
|--------------------------|-----|-------|
| Ortaokul                 | 61  | 7.7   |
| Lise                     | 599 | 76.5  |
| Yükseköğretim            | 120 | 15.3  |
| Yüksek lisans ve doktora | 3   | 0.3   |
| Toplam                   | 783 | 100.0 |

Tablo 5 incelendiğinde; araştırma kapsamına giren personelin % 7.7'si ortaokul, % 76.5'i lise, % 15.3'ü yükseköğretim ve % 0.3'ü yüksek lisans/doktora mezunudur. Deneklerin yüzdelik dilimler arasındaki oranlara bakıldığında çoğunlukla lise mezunu, daha sonra yükseköğretim mezunu oldukları görülmektedir.

### 1.1.2. Kurumdaki Görev Durumu

**Tablo 6: Deneklerin Kurumdaki Görevlerine Göre Dağılımları**

| Kurumdaki Görevi                                                                                                             | n          | %            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|--------------|
| Yönetici Personel<br>- Cezaevi 1. Müdürü<br>- Cezaevi 2. Müdürü<br>- İdare Memuru<br>- İnfaz ve Koruma Başmemuru             | 73         | 9.3          |
| Uzman Personel<br>- Doktor<br>- Psikolog<br>- Sosyal Hizmet Uzmanı<br>- Öğretmen<br>- Sayman                                 | 6          | 0.7          |
| İnfaz ve Koruma Memuru                                                                                                       | 631        | 80.5         |
| Diğer Personel<br>- Katip<br>- Ambar Memuru<br>- Sağlık Memuru<br>- Teknisyen<br>- Kaloriferci<br>- Şoför<br>- Hizmetli, vb. | 73         | 9.3          |
| <b>Toplam</b>                                                                                                                | <b>783</b> | <b>100.0</b> |

Tablo 6 incelendiğinde; araştırma kapsamına giren personelin % 9.3'ü yönetici personel, % 0.7'si uzman personel, % 80.5'i infaz ve koruma memuru ve % 9.3'ü de diğer personel konumundadır. Tüm deneklerin % 80.5'ini infaz ve koruma memurlarının oluşturması nedeniyle, ceza infaz kurumlarındaki personel kadrosunun büyük bir bölümünü bu konumda çalışan personel oluşturduğu görülmektedir. Tüm deneklerin % 0.7'sinin uzman personel olması nedeniyle, ceza infaz kurumlarında bu konumda çalışan personelin sayısının oldukça az olduğu görülmektedir.

### 1.1.3. Cinsiyet Durumu

**Tablo 7: Deneklerin Cinsiyete Göre Dağılımları**

| Cinsiyet Durumu | n          | %            |
|-----------------|------------|--------------|
| Erkek           | 682        | 87.1         |
| Kadın           | 101        | 12.8         |
| <b>Toplam</b>   | <b>783</b> | <b>100.0</b> |

Tablo 7 incelendiğinde; araştırma kapsamına giren personelin % 87.1'inin erkek, % 12.8'inin kadın olduğu görülmektedir. Yüzdelik dağılımlara bakıldığında, araştırma kapsamındaki ceza infaz kurumlarında ağırlıklı olarak erkek personelin çalıştığı anlaşılmaktadır.

### 1.1.4. Kurumdaki Çalışma Süresi

**Tablo 8: Deneklerin Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı**

| Çalışma Süresi | n          | %            |
|----------------|------------|--------------|
| 0-5 yıl        | 25         | 3.1          |
| 6-10 yıl       | 321        | 40.9         |
| 11-15 yıl      | 264        | 33.7         |
| 16-20 yıl      | 131        | 16.7         |
| 21-25 yıl      | 42         | 5.3          |
| <b>Toplam</b>  | <b>783</b> | <b>100.0</b> |

Tablo 8 incelendiğinde; araştırma kapsamındaki personelin % 3.1'inin 0-5, % 40.9'unun 6-10, % 33.7'sinin 11-15, % 16,7'sinin 16-20 ve % 5.3'ünün 21-25 yıldır bu alanda çalıştığı görülmektedir. Yüzdelik dağılımlar incelendiğinde personelin büyük bir çoğunluğunun (% 74.6'sının) 6-15 yıldır çalıştığı anlaşılmaktadır.

## 1.2. Deneklerin Disiplin, Ceza Kovuşturması, Sicil, Eğitim, Çalışma Saatleri ve İzinler ile İlgili Görüşleri

Araştırmanın 1. alt problemi “ceza infaz kurumları personelinin disiplin ile ilgili bilgileri ve bu konudaki karşılaştıkları sorunlar nelerdir?” şeklinde düzenlenmiştir. Bu alt problemle ilgili olarak ankette 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12. sorulara yer verilmiştir. Bu alt problemle ilgili bulgular aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir.

### 1.2.1. Deneklerin Disiplin ve Disiplin Cezalarına İlişkin Görüşleri

**Tablo 9: Disiplin Cezalarının Bilinip Bilinmediği**

| Seçenekler    | n          | %            |
|---------------|------------|--------------|
| Evet          | 733        | 93.6         |
| Hayır         | 44         | 5.6          |
| Cevapsız      | 6          | 0.7          |
| <b>Toplam</b> | <b>783</b> | <b>100.0</b> |

Anketimize katılan personelin; disiplin cezaları hakkındaki bilgilerini saptamak üzere, “Disiplin cezalarının neler olduğunu biliyor musunuz?” (Anket, Soru: 5) sorusu yöneltilmiştir. Ankete katılanların % 93.6’sı evet, % 5.6’sı hayır seçeneğini işaretlemiştir. Ankete katılanların % 0.7’si bu soruya cevap vermemiştir. Bu bulgudan ortaya çıkan sonuç ise; deneklerin % 93.6 gibi büyük bir çoğunluğunun disiplin cezalarının neler olduğu konusunda bilgi sahibi olduğudur.

**Tablo 10: Disiplin Amirlerinin Kim Olduğunun Bilinip Bilinmediği**

| Seçenekler    | n          | %            |
|---------------|------------|--------------|
| Evet          | 731        | 93.3         |
| Hayır         | 47         | 6.0          |
| Cevapsız      | 5          | 0.6          |
| <b>Toplam</b> | <b>783</b> | <b>100.0</b> |

Anketimize katılan personelin, disiplin amirlerinin kim olduğu konusundaki bilgilerini saptamak üzere; “Disiplin amirinizin kim olduğunu biliyor musunuz?” (Anket, soru: 6) sorusu yöneltilmiştir. Ankete katılanların % 93.3’ü evet, % 6’sı

hayır seçeneğini işaretlemiştir. Ankete katılanların % 0.6'sı bu soruya cevap vermemiştir. Bu bulgulara göre deneklerimizin büyük çoğunluğu (% 93.3), disiplin amirlerinin ki olduğunu bildiklerini belirtmişlerdir.

**Tablo 11: Disiplin Soruşturmasına Başlanılmasının, Disiplin Cezası Verileceği Anlamına Gelip Gelmemesi**

| Seçenekler    | n          | %            |
|---------------|------------|--------------|
| Evet          | 170        | 21.7         |
| Hayır         | 604        | 77.1         |
| Cevapsız      | 9          | 1.1          |
| <b>Toplam</b> | <b>783</b> | <b>100.0</b> |

Anketimize katılan personelin, disiplin soruşturmasına başlanılması ile disiplin cezası verilmesi konularındaki düşüncelerini belirlemek üzere, “Sizce disiplin soruşturmasına başlanılması, disiplin cezası verileceği anlamına gelmekte midir?” (Anket, soru:7) sorusu yöneltilmiştir. Ankete katılanların % 21.7’si evet, % 77.1’i hayır seçeneğini işaretlemiştir. Ankete katılanların % 1.1’i bu soruya cevap vermemiştir. Bu bulgulara göre; deneklerimizi büyük bir çoğunluğu (% 77.1) disiplin soruşturmasına başlanılmasının ceza verileceği anlamına gelmediğini belirtmektedir.

**Tablo 12: Disiplin Cezalarına Karşı İtiraz Yollarının ve Süresinin Bilinip Bilinmediği**

| Seçenekler    | n          | %            |
|---------------|------------|--------------|
| Evet          | 632        | 80.7         |
| Hayır         | 145        | 18.5         |
| Cevapsız      | 6          | 0.7          |
| <b>Toplam</b> | <b>783</b> | <b>100.0</b> |

Ankete katılan personelin, disiplin cezalarına karşı itiraz yolları ve süresi hakkında bilgilerini saptamak üzere; “Disiplin cezalarına karşı itiraz yolları ve

süresini biliyor musunuz?” (Anket, soru: 8) sorusu yöneltmiştir. Ankete katılanların % 80.7’si evet, % 18.5’i hayır seçeneğini işaretlemiştir. Ankete katılanların % 0.7’si bu soruya cevap vermemiştir. Bu bulguya göre; deneklerimizin büyük çoğunluğu (% 80.7) disiplin cezalarına karşı itiraz yolları ve süresini bildiklerini belirtmişlerdir.

**Tablo 13: Disiplin Cezalarının Görevde Yükselme, Atama, ve Yer Değiştirmeyi Etkilediğinin Bilinip Bilinmediği**

| Seçenekler    | n          | %            |
|---------------|------------|--------------|
| Evet          | 678        | 86.5         |
| Kısmen        | 81         | 10.3         |
| Hayır         | 20         | 2.5          |
| Cevapsız      | 4          | 0.5          |
| <b>Toplam</b> | <b>783</b> | <b>100.0</b> |

Anketimize katılan personelin, disiplin cezalarının görevde yükselme, atama ve yer değiştirmeyi etkilemesi konularında bilgilerini saptamak üzere; “Disiplin cezalarının görevde yükselme, atama ve yer değiştirmeyi etkilediğini biliyor musunuz?” (Anket, soru: 9) sorusu yöneltmiştir. Ankete katılanların % 86.5’i evet, % 10.3’ü kısmen, % 2.5’i hayır seçeneğini işaretlemiştir. Ankete katılanların % 0.5’i bu soruya cevap vermemiştir. Bu bulgulara göre; deneklerimizin büyük çoğunluğun (% 86.5) disiplin cezalarının görevde yükselme, atama ve yer değiştirmeyi etkilediğini bildikleri anlaşılmıştır.

**Tablo 14: Disiplin Cezalarının Uygulanmasında Keyfiyet Olup Olmadığı**

| Seçenekler    | n          | %            |
|---------------|------------|--------------|
| Evet          | 288        | 36.7         |
| Hayır         | 488        | 62.3         |
| Cevapsız      | 7          | 0.8          |
| <b>Toplam</b> | <b>783</b> | <b>100.0</b> |

Anketimize katılan personelin, disiplin cezalarının uygulanmasında keyfiyetin bulunup bulunmadığı konusundaki düşüncelerini saptamak üzere “Disiplin cezaları uygulamalarında bir keyfiyet söz konusu mudur?” (Anket, soru: 10) sorusu yöneltilmiştir. Ankete katılanların % 36.7’si evet, % 62.3’ü hayır seçeneğini işaretlemiştir. Ankete katılanların % 0.8’i bu soruya cevap vermemiştir. Bu bulguya göre; deneklerimizin büyük çoğunluğu (% 62.3), disiplin cezalarının uygulanmasında bir keyfiyetin söz konusu olmadığını belirtmiştir. Ancak söz konusu uygulamalarda keyfiyet olduğunu belirtenlerin yüzdelik dilim içindeki ağırlığı (% 36.7) önemsenmesi gereken bir durumdur.

**Tablo 15: 657 Sayılı DMK’da Düzenlenen Disiplin Cezaları ile Bu Cezaları Gerektiren Fiil ve Hallerin, Ceza İnfaz Kurumu Personeli İçin Yapılan Disiplin Soruşturmalarında İhtiyacı Karşılayıp Karşılamadığı**

| Seçenekler    | n          | %            |
|---------------|------------|--------------|
| Evet          | 192        | 24.5         |
| Kısmen        | 396        | 50.5         |
| Hayır         | 166        | 21.2         |
| Cevapsız      | 29         | 3.7          |
| <b>Toplam</b> | <b>783</b> | <b>100.0</b> |

Anketimize katılan personelin, 657 Sayılı DMK’da düzenlenen disiplin cezaları ve bu cezaları gerektiren fiil ve hallerin, ceza infaz kurumu personeli için yapılan disiplin soruşturmalarında ihtiyacı karşılayıp karşılamadığı konusundaki düşüncelerini değerlendirmek üzere; “657 sayılı Devlet Memurları Kanununda düzenlenen disiplin cezaları ile bu cezaları gerektiren fiil ve hallerin, ceza infaz kurumu personeli için yapılan disiplin soruşturmalarında ihtiyacı karşıladığını düşünüyor musunuz?” (Anket, soru: 11) sorusu yöneltilmiştir. Ankete katılanların % 24.5’i evet, % 50.5’i kısmen, % 21.2’si hayır seçeneğini işaretlemiştir. Ankete katılanların % 3.7’si bu soruya cevap vermemiştir. Bu bulguya göre, deneklerin yaklaşık olarak dörtte biri söz konusu ihtiyacın karşılandığını düşünürken, bu ihtiyacın kısmen karşılandığını düşünenlerin oranı yarıya yakındır. Ancak söz

konusu kanundaki düzenlemelerin bu yöndeki ihtiyaçları karşılamadığını düşünenlerin deneklerin yaklaşık dörtte birini oluşturması (% 21.2); dikkat edilmesi gereken bir durum olarak ortaya çıkmaktadır.

**Tablo 15 a: Ceza İnfaz Kurumları Alt Personel Gruplarına Göre; 657 Sayılı DMK’da Düzenlenen Disiplin Cezaları ile Bu Cezaları Gerektiren Fiil ve Hallerin Yapılan Disiplin Soruşturmalarında İhtiyacı Karşılayıp Karşılamadığına İlişkin X<sup>2</sup> Testi**

|                               | Evet             | Hayır              | Kısmen     | Toplam     |
|-------------------------------|------------------|--------------------|------------|------------|
| <b>Yönetici</b>               | 23               | 7                  | 39         | <b>69</b>  |
| <b>Uzman</b>                  | 2                | 0                  | 4          | <b>6</b>   |
| <b>İKM</b>                    | 144              | 151                | 312        | <b>607</b> |
| <b>Diğer</b>                  | 23               | 8                  | 41         | <b>72</b>  |
| <b>Toplam</b>                 | <b>192</b>       | <b>166</b>         | <b>396</b> | <b>754</b> |
| <b>X<sup>2</sup> = 16.468</b> | <b>s. d. = 6</b> | <b>P &lt; 0.05</b> |            |            |

Anketimize katılan ceza infaz kurumları personeli alt meslek grupları için, 657 Sayılı DMK’da düzenlenen disiplin cezaları ve bu cezaları gerektiren fiil ve hallerin, disiplin soruşturmalarında ihtiyacı karşılayıp karşılamadığı konusundaki düşüncelerini değerlendirmek üzere; “657 sayılı Devlet Memurları Kanununda düzenlenen disiplin cezaları ile bu cezaları gerektiren fiil ve hallerin, ceza infaz kurumu personeli için yapılan disiplin soruşturmalarında ihtiyacı karşıladığını düşünüyor musunuz?” (Anket, soru: 11) sorusuna verilen bilgilere X<sup>2</sup> testi uygulanmıştır. 6. serbestlik derecesi ve 0.05 düzeyinde X<sup>2</sup> testi tablosundan okunan değer (12.6) testten elde edilen değerden (16.468) küçük bulunduğundan, dağılım anlamlı bulunmuştur. Bu bulguya göre, alt personel gruplarının disiplin cezaları ve bu cezaları gerektiren fiil ve hallerin, yapılan disiplin soruşturmalarında ihtiyacı karşılayıp karşılamadığı konusundaki görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır.

**Tablo 16: Disiplin Cezalarının Caydırıcı Bir Etkisinin Olup Olmadığı**

| Seçenekler    | n          | %            |
|---------------|------------|--------------|
| Evet          | 569        | 72.6         |
| Hayır         | 207        | 26.4         |
| Cevapsız      | 7          | 0.9          |
| <b>Toplam</b> | <b>783</b> | <b>100.0</b> |

Anketimize katılan personelin, disiplin cezalarının caydırıcı bir etkisinin olup olmadığı konusundaki düşüncelerini saptamak üzere, “Disiplin cezaları caydırıcı bir rol oynamakta mıdır?” (Anket, soru: 12) sorusu yöneltilmiştir. Ankete katılanların % 72.6’sı evet, % 26.4’ü hayır seçeneğini işaretlemiştir. Ankete katılanların % 0.9’u bu soruya cevap vermemiştir. Bu bulguya göre, deneklerin büyük çoğunluğunun (% 72.6) disiplin cezalarının caydırıcı bir etkisinin olduğunu düşündükleri anlaşılmıştır.

### 1.2.2. Deneklerin Ceza Kovuşturmaları Hakkındaki Görüşleri

Araştırmanın 2. alt problemi “Ceza infaz kurumları personelinin ceza kovuşturması ile ilgili bilgileri ve bu konuda karşılaştıkları sorunlar nelerdir?” şeklinde düzenlenmiştir. Bu alt problemle ilgili olarak ankette 13, 14, 15, 16, 17. sorular yer verilmiştir. Bu alt problemlerle ilgili bulgular aşağıdaki tablolarda yer almıştır.

**Tablo 17: DMK’ya Göre İsnat ve İftiralara Karşı  
Korunulduğunun Bilinip Bilinmemesi**

| Seçenekler    | n          | %            |
|---------------|------------|--------------|
| Evet          | 569        | 72.6         |
| Hayır         | 207        | 26.4         |
| Cevapsız      | 7          | 0.9          |
| <b>Toplam</b> | <b>783</b> | <b>100.0</b> |

Anketimize katılan personelin, DMK’ya göre isnat ve iftiralara karşı korundukları konusundaki bilgilerini saptamak üzere, “DMK’ya göre isnat ve

iftiralara karşı korunmalı olduğunuzu biliyor musunuz?” (Anket, soru: 13) sorusu yöneltilmiştir. Ankete katılanların % 57.3’ü evet, % 41.2’si hayır seçeneğini işaretlemiştir. Ankete katılanların % 1.4’ü bu soruya cevap vermemiştir. Bu bulguya göre, deneklerimizin çoğunluğunun (% 57.3) DMK’ya göre isnat ve iftiraya karşı korunmalı olduklarını bildikleri anlaşılmıştır. Ancak yüzdelik dağılımlara bakıldığında deneklerimizin önemli bir bölümü (% 41.2) de söz konusu durumu bilmediğini belirtmiştir.

**Tablo 17 a: Ceza İnfaz Kurumları Alt Personel Gruplarının  
DMK’ya Göre Isnat ve İftiralara Karşı  
Korunulduğunun Bilinip Bilinmemesine İlişkin X<sup>2</sup> Testi**

|                              | <b>Evet</b>      | <b>Hayır</b>       | <b>Toplam</b> |
|------------------------------|------------------|--------------------|---------------|
| <b>Yönetici</b>              | 51               | 20                 | <b>71</b>     |
| <b>Uzman</b>                 | 2                | 4                  | <b>6</b>      |
| <b>İKM</b>                   | 361              | 262                | <b>623</b>    |
| <b>Diğer</b>                 | 35               | 37                 | <b>72</b>     |
| <b>Toplam</b>                | <b>449</b>       | <b>323</b>         | <b>772</b>    |
| <b>X<sup>2</sup> = 9.682</b> | <b>s. d. = 3</b> | <b>P &lt; 0.05</b> |               |

Anketimize katılan ceza infaz kurumları personeli alt meslek grupları için, DMK’ya göre isnat ve iftiralara karşı korundukları konusundaki bilgilerini saptamak üzere; “DMK’ya göre isnat ve iftiralara karşı korunmalı olduğunuzu biliyor musunuz?” (Anket, soru: 13) sorusuna verilen bilgilere X<sup>2</sup> testi uygulanmıştır. 3 serbestlik derecesi ve 0.05 düzeyinde X<sup>2</sup> testi tablosundan okunan değer (7.8) testten elde edilen değerden (9.682) küçük bulunduğundan, dağılım anlamlı bulunmuştur. Bu bulguya göre, alt personel gruplarının DMK’ya Göre Isnat ve İftiralara Karşı Korunulduğunun Bilinip Bilinmemesi konusundaki görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır.

**Tablo 18: Görev Esnasında İşlenilmiş Olduğu İddia Edilen  
Bir Suç nedeniyle Ceza Kovuşturması Uygulanıp Uygulanmadığı**

| Seçenekler    | n          | %            |
|---------------|------------|--------------|
| Evet          | 220        | 28.1         |
| Hayır         | 558        | 71.2         |
| Cevapsız      | 5          | 0.6          |
| <b>Toplam</b> | <b>783</b> | <b>100.0</b> |

Anketimize katılan personelin, görevleri esnasında işlemiş oldukları iddia edilen bir suçtan dolayı ceza kovuşturması uygulanıp uygulanmadığını belirlemek üzere, “Göreviniz esnasında işlemiş olduğunuz iddia edilen bir suçtan dolayı ceza kovuşturmasına tabi tutuldunuz mu?” (Anket, soru: 14) sorusu yöneltilmiştir. Ankete katılanların % 28.1’i evet, % 71.2’si hayır seçeneğini işaretlemiştir. Ankete katılanların % 0.6’sı bu soruya cevap vermemiştir. Bu bulguya göre, deneklerimizin % 28.8’i görevleri sırasında işlemiş oldukları iddia edilen suçtan dolayı ceza kovuşturmasına tabi tutulduklarını belirtmişlerdir.

**Tablo 19: Soruşturma ve Kovuşturma İşlemi Başlatıldığında,  
İddia Edilen Suç Konusu Nedenlerinin Yazılı Olarak  
Bildirilip Bildirilmediği**

| Seçenekler    | n          | %            |
|---------------|------------|--------------|
| Evet          | 568        | 72.5         |
| Hayır         | 164        | 20.9         |
| Cevapsız      | 51         | 6.5          |
| <b>Toplam</b> | <b>783</b> | <b>100.0</b> |

Anketimize katılan personelin, soruşturma ve kovuşturmaya tabi tutulduğunda, iddia edilen suç konusu nedenlerin kendilerine yazılı olarak bildirilip bildirilmediğini saptamak üzere, “Soruşturma ve kovuşturmaya tabi tutulduğunuzda, iddia edilen suç konusu nedenleri size yazılı olarak bildiriliyor mu?” (Anket, soru: 15) sorusu yöneltilmiştir. Ankete katılanların % 72.5’i evet, % 20.9’u hayır

seçeneğini işaretlemiş, % 6.5'i ise bu soruya cevap vermemiştir. Bu bulguya göre, deneklerin büyük çoğunluğu (% 72.5) soruşturma ve kovuşturmayla tabi tutulduklarında, iddia edilen suç konusu nedenlerin kendilerine yazılı olarak bildirildiğini belirtmişlerdir.

**Tablo 20: Her an Bir Ceza Kovuşturması Geçirileceği Kaygısı Yaşanıp Yaşanmadığı**

| Seçenekler    | n          | %            |
|---------------|------------|--------------|
| Evet          | 400        | 51.1         |
| Hayır         | 373        | 47.6         |
| Cevapsız      | 10         | 1.3          |
| <b>Toplam</b> | <b>783</b> | <b>100.0</b> |

Anketimize katılan personelin, her an bir ceza kovuşturması geçireceği kaygısı taşıyıp taşımadığını belirlemek üzere, “Her an bir ceza kovuşturması geçireğiniz kaygısını taşıyor musunuz?” (Anket, soru:16) yöneltilmiştir. Ankete katılanların % 51.1'i evet, % 47.6'sı hayır seçeneğini işaretlemiş ve % 1.3'ü bu soruya cevap vermemiştir. Bu bulguya göre, deneklerimizin yaklaşık yarısının (% 51.1) her an bir ceza kovuşturması geçireceği kaygısı içinde oldukları anlaşılmıştır.

**Tablo 21: İdare Tarafından Bir Ön Soruşturma Yapılmadan Doğrudan Ceza Kovuşturması Başlatılmasının İşlerine Karşı Kişileri Olumsuz Yönde Etkileyip Etkilemediği**

| Seçenekler    | n          | %            |
|---------------|------------|--------------|
| Evet          | 716        | 91.4         |
| Hayır         | 51         | 6.5          |
| Cevapsız      | 16         | 2.1          |
| <b>Toplam</b> | <b>783</b> | <b>100.0</b> |

Anketimize katılan personelin, idare tarafından bir ön soruşturmaya yapılmadan doğrudan ceza kovuşturmasına tabi tutulmasının, işlerine olumsuz yönde bir etkisinin olup olmadığını belirlemek üzere; “İdarenin bir ön soruşturma yapılmadan hakkınızda doğrudan ceza kovuşturması başlatılması sizi işinize karşı

olumsuz yönde etkiler mi?” (Anket, soru: 17) sorusu yöneltilmiştir. Ankete katılanların % 91.4’ü evet, % 6.5’i hayır seçeneğini işaretlemiştir. Ankete katılanların % 2.1’i bu soruya cevap vermemiştir. Bu bulguya göre, deneklerin büyük çoğunluğu (% 91.4) idare tarafından bir ön soruşturma yapılmadan doğrudan ceza kovuşturmasına başlanılmasının işlerine karşı kendilerini olumsuz yönde etkilediğini belirtmiştir.

### 1.2.3. Deneklerin Siciller Hakkındaki Görüşleri

Araştırmanın 3. alt problemi “Ceza infaz kurumları personelinin sicil ile ilgili bilgileri ve bu konudaki karşılaşılan sorunlar nelerdir?” şeklinde düzenlenmiştir. Bu alt problemle ilgili olarak ankette 18, 19, 20, 21, 22, 23.sorulara yer verilmiştir. Bu alt problemle ilgili bulgular aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir.

**Tablo 22: Sicil Konusunda Yapılan Ölçme ve Değerlendirmenin Tarafsız Kriterlere Göre Yapılıp Yapılmadığı**

| Seçenekler    | n          | %            |
|---------------|------------|--------------|
| Evet          | 184        | 23.5         |
| Kısmen        | 248        | 31.6         |
| Hayır         | 349        | 44.6         |
| Cevapsız      | 2          | 0.2          |
| <b>Toplam</b> | <b>783</b> | <b>100.0</b> |

Ankete katılan personelin, sicil konusunda yapılan değerlendirmelerin tarafsız kriterlere göre yapılıp yapılmadığı yönündeki düşüncelerini belirlemek üzere; “Sicil konusunda yapılan ölçme ve değerlendirme tarafsız kriterlere göre yapıldığını düşünüyor musunuz?” (Anket, soru: 18) sorusu yöneltilmiştir. Ankete katılanların % 23.5’i evet, % 31.6’sı kısmen, % 44.6’sı hayır seçeneğini işaretlemiş, % 0.2’si ise bu soruya yanıt vermemiştir. Bu bulguya göre; deneklerin yaklaşık

olarak dörte biri sicil konusundaki değerlendirmelerin tarafsız kriterlerle gerçekleştirildiğini düşündüklerini belirtmişlerdir. Buna karşılık; deneklerin % 44.6 gibi önemli bir oranı bu değerlendirmelerin tarafsız kriterlere göre yapılmadığını, % 31.6'sı ise değerlendirmelerin kısmen tarafsız olarak yapıldığını düşündüklerini belirtmişlerdir.

**Tablo 22 a: Ceza İnfaz Kurumları Alt Personel Gruplarına Göre Sicil Konusunda Yapılan Ölçme ve Değerlendirmenin Tarafsız Kriterlere Göre Yapılıp Yapılmadığına İlişkin  $X^2$  Testi**

|                                  | <b>Evet</b>      | <b>Hayır</b>                    | <b>Kısmen</b> | <b>Toplam</b> |
|----------------------------------|------------------|---------------------------------|---------------|---------------|
| <b>Yönetici</b>                  | 14               | 29                              | 30            | <b>73</b>     |
| <b>Uzman</b>                     | 1                | 1                               | 4             | <b>6</b>      |
| <b>İKM</b>                       | 149              | 294                             | 187           | <b>630</b>    |
| <b>Diğer</b>                     | 20               | 25                              | 27            | <b>72</b>     |
| <b>Toplam</b>                    | <b>184</b>       | <b>349</b>                      | <b>248</b>    | <b>781</b>    |
| <b><math>X^2 = 10.779</math></b> | <b>s. d. = 6</b> | <b><math>P &lt; 0.05</math></b> | <b>7</b>      |               |

Anketimize katılan ceza infaz kurumları personeli alt meslek grupları için, sicil konusunda yapılan değerlendirmelerin tarafsız kriterlere göre yapılıp yapılmadığı yönündeki düşüncelerini belirlemek üzere; “Sicil konusunda yapılan ölçme ve değerlendirme tarafsız kriterlere göre yapıldığını düşünüyor musunuz?” (Anket, soru: 18) sorusuna verilen bilgilere  $X^2$  testi uygulanmıştır. 6. serbestlik derecesi ve 0.05 düzeyinde  $X^2$  testi tablosundan okunan değer (12.6) testten elde edilen değerden (10.779) büyük olduğundan, dağılım anlamlı bulunmamıştır. Bu bulguya göre, alt personel gruplarının Sicil konusunda yapılan ölçme ve değerlendirme tarafsız kriterlerle yapılıp yapılmadığı konusundaki görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

**Tablo 23: Sicil Konusundaki Değerlendirmelerin Tarafsız Kriterlere Göre Yapılmadığı Düşünüldüğünde Amirler ya da İşe Karşı Olumsuz Etkisi Olup Olmadığı**

| Seçenekler    | n          | %            |
|---------------|------------|--------------|
| Evet          | 520        | 66.4         |
| Hayır         | 218        | 27.8         |
| Cevapsız      | 45         | 5.7          |
| <b>Toplam</b> | <b>783</b> | <b>100.0</b> |

Ankete katılan personelin, sicil konusundaki değerlendirmelerin tarafsız kriterlere göre yapılmadığını düşünüyorlar ise; bu durumun onları amirlerine ya da işe karşı olumsuz yönde etkileyip etkilemediğini belirlemek üzere, “Düşünmüyorsanız bu durum sizi amirlerinize ve işinize karşı olumsuz yönde etkiliyor mu?” (Anket, soru: 19) sorusu yöneltilmiştir. Ankete katılanların % 66.4’ü evet, % 27.8’i hayır seçeneğini işaretlemiş, % 5.7’si ise bu soruya cevap vermemiştir. Bu bulguya göre; deneklerimizin büyük çoğunluğu (% 66.4) sicil konusundaki değerlendirmelerin tarafsız kriterlere göre yapılmadığını düşündüklerinde, bu durumun amirlerine ve işlerine karşı kendilerini olumsuz yönde etkilediğini belirtmişlerdir.

**Tablo 24: Sicil Değerlendirmelerinin Objektif Olmaması Nedeniyle Görevde Hak Edilen Yere Gelinip Gelinemediği**

| Seçenekler    | n          | %            |
|---------------|------------|--------------|
| Evet          | 476        | 60.8         |
| Hayır         | 285        | 36.4         |
| Cevapsız      | 22         | 2.8          |
| <b>Toplam</b> | <b>783</b> | <b>100.0</b> |

Anketimize katılan personelin, sicil konusundaki değerlendirmelerin objektif olmadığını düşünmeleri durumunda, görevlerinde hak ettikleri yerlere gelip gelmedikleri yönünde düşüncelerini saptamak üzere; “Sicil değerlendirmelerinin objektif olmadığı için görevinizde hak ettiğiniz yere gelmediğinizi düşünüyor

musunuz?” (Anket, soru: 20) sorusu yöneltmiştir. Ankete katılanların % 60.8’i evet, % 36.4’ü hayır seçeneğini işaretlemiştir. % 2.8’i ise bu soruya cevap vermemiştir. Bu bulguya göre, deneklerimizin büyük çoğunluğu (% 60.8) sicil konusundaki değerlendirmeler objektif olmadığı görevlerinde hak ettikleri yere gelmediklerini belirtmişlerdir.

**Tablo 25: Ceza İnfaz Kurumları Personeli Sicil Amirleri Yönetmeliğinde Gösterilen Sıralı Sicil Amirlerinin, Sicil Verecekleri Memurları İyi Tanıyıp Tanımadıkları**

| Seçenekler    | n          | %            |
|---------------|------------|--------------|
| Evet          | 193        | 24.6         |
| Hayır         | 580        | 74.1         |
| Cevapsız      | 10         | 1.3          |
| <b>Toplam</b> | <b>783</b> | <b>100.0</b> |

Ankete katılan personelin, ceza infaz kurumları personeli sıralı sicil amirlerinin, sicil verecekleri memurları iyi tanıyıp tanımadıkları konusundaki düşüncelerini değerlendirmek üzere; “Ceza İnfaz kurumları Personeli Sicil Amirleri Yönetmeliğinde gösterilen sıralı sicil amirlerinin sicil verecekleri memurları iyi tanıdıklarını düşünüyor musunuz?” (Anket, soru: 21) sorusu yöneltmiştir. Ankete katılanların % 24.6’sı evet, % 74.1’i hayır seçeneğini işaretlemiş, % 1.3’ü bu soruya cevap vermemiştir. Bu bulguya göre, deneklerimizin büyük çoğunluğu (% 74.1) söz konusu kurumlarda sıralı sicil amirlerinin, haklarında sicil verecekleri memurları iyi tanımadıklarını belirtmişlerdir.

**Tablo 26: Sicil Notlarının Görevde Yükselme, Atama ve Yer Değiştirmeyi Etkilediğinin Bilinip Bilinmediği**

| Seçenekler    | n          | %            |
|---------------|------------|--------------|
| Evet          | 651        | 83.1         |
| Hayır         | 40         | 5.1          |
| Cevapsız      | 92         | 11.7         |
| <b>Toplam</b> | <b>783</b> | <b>100.0</b> |

Anketimize katılan personelin, sicil notlarının görevde yükselme, atama ve yer değiştirmeyi etkilediği konusundaki bilgilerini saptamak üzere; “Sicil notlarının görevde yükselme, atama, yer değiştirme gibi konuları etkilediğini biliyor musunuz?” (Anket, soru: 22) sorusu yöneltilmiştir. Ankete katılanların % 83.1’i evet, % 5.1’ü hayır seçeneğini işaretlemiştir. Ankete katılanların % 11.7’si ise bu soruya yanıt vermemiştir. Bu bulguya göre; deneklerimizin büyük çoğunluğunun (% 83.1) sicil notlarının görevde yükselme, atama ve yer değiştirmeyi etkilediğini bildikleri anlaşılmıştır.

**Tablo 27: Sicil Notlarının Açıklanmasının İstenip İstenmediği**

| Seçenekler    | n          | %            |
|---------------|------------|--------------|
| Evet          | 756        | 96.5         |
| Hayır         | 26         | 3.3          |
| Cevapsız      | 1          | 0.1          |
| <b>Toplam</b> | <b>783</b> | <b>100.0</b> |

Anketimize katılan personelin, sicil notlarının açıklanması konusunda düşüncelerini belirlemek üzere; “Sicil notlarının açıklanmasını istiyor musunuz?” (Anket, soru: 23) sorusu yöneltilmiştir. Ankete katılanların % 96.5’i evet, % 3.3’ü hayır seçeneğini işaretlemiş, 1 kişi ise bu soruya yanıt vermemiştir. Bu bulguya göre; deneklerimizin neredeyse tamamı sicil notlarının açıklanmasını istedikleri yönünde fikir belirtmişlerdir.

#### **1.2.4. Deneklerin İzinler Konusundaki Görüşleri**

Araştırmanın 4. alt problemi “Ceza infaz kurumları personelinin izinler ile ilgili bilgileri ve bu konuda karşılaştıkları sorunlar nelerdir?” şeklinde düzenlenmiştir. Bu alt problemle ilgili olarak ankette 24, 25, 26, 27, 28. sorularda yer verilmiştir. Bu alt problemle ilgili bulgular aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir.

**Tablo 28: Yasal Olarak Hangi Tür İzinleri Kullanma Hakkı Olduğunun Bilinip Bilinmediği**

| Seçenekler    | n          | %            |
|---------------|------------|--------------|
| Evet          | 686        | 87.6         |
| Hayır         | 94         | 12.0         |
| Cevapsız      | 3          | 0.4          |
| <b>Toplam</b> | <b>783</b> | <b>100.0</b> |

Ankete katılan personelin, yasal olarak hangi izinleri kullanma hakkı olduğu konusunda bilgilerini saptamak üzere; “Yasal olarak hangi tür izinleri kullanma hakkınız olduğunu biliyor musunuz?” (Anket, soru: 24) sorusu yöneltilmiştir. Ankete katılanların % 87.6’sı evet, % 12.0’ı hayır seçeneğini işaretlemiştir, % 0.4’ü bu soruya cevap vermemiştir. Bu bulguya göre, deneklerimizin büyük çoğunluğunun (% 87.6) yasal olarak hangi tür izinleri kullanma hakkı olduğunu bildikleri anlaşılmıştır.

**Tablo 28 a: Ceza İnfaz Kurumları Alt Personel Gruplarının Yasal Olarak Hangi Tür İzinleri Kullanma Hakları Olduğunun Bilinip Bilinmemesine İlişkin X<sup>2</sup> Testi**

|                              | Evet             | Hayır              | Toplam     |
|------------------------------|------------------|--------------------|------------|
| <b>Yönetici</b>              | 71               | 2                  | <b>73</b>  |
| <b>Uzman</b>                 | 6                | 0                  | <b>6</b>   |
| <b>İKM</b>                   | 550              | 79                 | <b>629</b> |
| <b>Diğer</b>                 | 59               | 13                 | <b>72</b>  |
| <b>Toplam</b>                | <b>686</b>       | <b>94</b>          | <b>780</b> |
| <b>X<sup>2</sup> = 9.396</b> | <b>s. d. = 3</b> | <b>P &lt; 0.05</b> |            |

Anketimize katılan ceza infaz kurumları personeli alt meslek grupları için, yasal olarak hangi izinleri kullanma hakkı olduğu konusunda bilgilerini saptamak üzere; “Yasal olarak hangi tür izinleri kullanma hakkınız olduğunu biliyor musunuz?” (Anket: soru: 24) sorusuna verilen bilgilere X<sup>2</sup> testi uygulanmıştır. 3 serbestlik derecesi ve 0.05 düzeyinde X<sup>2</sup> testi tablosundan okunan değer (7.8) testten elde edilen değerden (9.682) küçük bulunduğundan, dağılım anlamlı bulunmuştur. Bu

bulguya göre, alt personel gruplarının yasal olarak hangi izinleri kullanma hakkı olduğu konusundaki görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır.

**Tablo 29: İzinlerin İstenilen Zamanda ve Yeteri Kadar Kullanılıp Kullanılmadığı**

| Seçenekler    | n          | %            |
|---------------|------------|--------------|
| Evet          | 333        | 42.5         |
| Hayır         | 441        | 56.3         |
| Cevapsız      | 9          | 1.1          |
| <b>Toplam</b> | <b>783</b> | <b>100.0</b> |

Anketimize katılan personelin, izinlerini istedikleri zamanda ve yeteri kadar kullanıp kullanmadıklarını belirlemek üzere; “İzinlerinizi istediğiniz zamanda ve yeteri kadar kullanabiliyor musunuz?” (Anket, soru: 25) sorusu yöneltilmiştir. Ankete katılanların % 42.5’i evet, % 56,3’ü hayır seçeneğini işaretlemiş, % 1.1’i de bu soruya yanıt vermemiştir. Bu bulguya göre, deneklerin çoğunluğunu (% 56.3) izinlerini istedikleri zaman ve yeteri kadar kullanamadıklarını belirtmişlerdir.

**Tablo 30: İzin Kullanırken Amirler Tarafından Keyfi Uygulamaların Olup Olmadığı**

| Seçenekler    | n          | %            |
|---------------|------------|--------------|
| Evet          | 360        | 45.9         |
| Hayır         | 416        | 53.1         |
| Cevapsız      | 7          | 0.9          |
| <b>Toplam</b> | <b>783</b> | <b>100.0</b> |

Ankete katılan personelin, izinlerini kullanırken amirleri tarafından keyfi uygulamalarla karşılaşp karşılaşmadıkları yönündeki düşüncelerini saptamak üzere; “İzinlerinizi kullanırken amirleriniz tarafından keyfi uygulamalarla karşılaşp musunuz?” (Anket, soru: 26) sorusu yöneltilmiştir. Ankete katılanların % 45.9’u evet, % 53,1’i hayır seçeneğini işaretlemiş, % 0.9’u ise bu soruya yanıt vermemiştir. Bu bulguya göre, deneklerimizin çoğunluğunun (% 53.1) izin kullanırken amirlerinin keyfi uygulamaları ile karşılaşmadığını belirttikleri görülmüştür. Ancak söz konusu

durumda keyfi uygulamalarla karşılaştıklarını belirtenlerin oranı (% 45.9), önemle dikkate alınması gereken bir durumdur.

**Tablo 31: Mazeret İzninin Hangi Hallerde Kullanılacağını Bilinip Bilinmediği**

| Seçenekler    | n          | %            |
|---------------|------------|--------------|
| Evet          | 689        | 87.9         |
| Hayır         | 84         | 10.7         |
| Cevapsız      | 10         | 1.3          |
| <b>Toplam</b> | <b>783</b> | <b>100.0</b> |

Ankete katılan personelin, mazeret izinlerini hangi hallerde kullanabilecekleri konusunda bilgilerini saptamak üzere; “Mazeret iznini hangi hallerde kullanabileceğinizi biliyor musunuz?” (Anket, soru: 27) sorusu yöneltilmiştir. Ankete katılanların % 87.9’u evet, % 10,7’si hayır seçeneğini işaretlemiş, % 1.3’ü bu soruya yanıt vermemiştir. Bu bulguya göre, deneklerimizin büyük çoğunluğunun (% 87.9) mazeret izinlerini hangi koşullarda kullanabileceklerini bildikleri anlaşılmıştır.

**Tablo 32: Mazeret İznini Kullanırken Zorlukla Karşılaşıp Karşılaşılmadığı**

| Seçenekler    | n          | %            |
|---------------|------------|--------------|
| Evet          | 360        | 45.9         |
| Hayır         | 416        | 53.1         |
| Cevapsız      | 7          | 0.9          |
| <b>Toplam</b> | <b>783</b> | <b>100.0</b> |

Anketimize katılan personelin, mazeret izinlerini kullanırken zorlukla karşılaşıp karşılaşmadıklarını belirlemek üzere; “Mazeret iznini kullanırken zorlukla karşılaşıyor musunuz?” (Anket, soru: 28) sorusu yöneltilmiştir. Ankete katılanların % 49.1’i evet, % 48,3’ü hayır seçeneğini işaretlemiş, % 2.5’i bu soruya cevap vermemiştir. Bu bulguya göre, deneklerin yaklaşık yarısı (% 49.1) söz konusu durumda zorlukla karşılaştığını, diğer önemli bölümü ise (% 48.3) karşılaşmadığını belirtmişlerdir.

### 1.2.5. Deneklerin Çalışma Saatleri Hakkındaki Görüşleri

Araştırmanın 5. alt problemi “ ceza infaz kurumları personelinin çalışma saatleri ile ilgili bilgileri ve bu konuda karşılaştıkları sorunlar nelerdir?” şeklinde düzenlenmiştir. Bu alt problemle ilgili olarak ankette 29, 30, 31, 32. sorularda yer verilmiştir. Bu alt problemle ilgili bulgular aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir.

**Tablo 33: Çalışma Saatleri ve Süresinin Fazla Olup Olmadığı**

| Seçenekler    | n          | %            |
|---------------|------------|--------------|
| Evet          | 541        | 69.1         |
| Hayır         | 235        | 30.0         |
| Cevapsız      | 7          | 0.9          |
| <b>Toplam</b> | <b>783</b> | <b>100.0</b> |

Anketimize katılan personelin, çalışma saatleri ve süresi hakkında düşüncelerini belirlemek üzere; “Çalışma saatleri ve süresini fazla buluyor musunuz?” (Anket, soru: 29) sorusu yöneltilmiştir. Ankete katılanların % 69.1’i evet, % 30,0’ı hayır seçeneğini işaretlemiş, % 0.9’u bu soruya cevap vermemiştir. Bu bulguya göre, deneklerimizin büyük çoğunluğun (% 69.1) çalışma saatleri ve süresini fazla buldukları anlaşılmıştır.

**Tablo 33 a: Ceza İnfaz Kurumları Alt Personel Gruplarının Çalışma Saatleri ve Süresinin Fazla Olup Olmadığına İlişkin X<sup>2</sup> Testi**

|                               | Evet             | Hayır              | Toplam     |
|-------------------------------|------------------|--------------------|------------|
| <b>Yönetici</b>               | 47               | 25                 | <b>72</b>  |
| <b>Uzman</b>                  | 0                | 6                  | <b>6</b>   |
| <b>İKM</b>                    | 459              | 162                | <b>621</b> |
| <b>Diğer</b>                  | 32               | 40                 | <b>72</b>  |
| <b>Toplam</b>                 | <b>538</b>       | <b>233</b>         | <b>771</b> |
| <b>X<sup>2</sup> = 41.492</b> | <b>s. d. = 3</b> | <b>P &lt; 0.05</b> |            |

Anketimize katılan ceza infaz kurumları personeli alt meslek grupları için, çalışma saatleri ve süresi hakkında düşüncelerini belirlemek üzere; “Çalışma saatleri ve süresini fazla buluyor musunuz?” (Anket, soru: 29) sorusuna verilen bilgilere  $X^2$  testi uygulanmıştır. 3 serbestlik derecesi ve 0.05 düzeyinde  $X^2$  testi tablosundan okunan değer (7.8) testten elde edilen değerden (41.492) küçük bulunduğundan, dağılım anlamlı bulunmuştur. Bu bulguya göre, alt personel gruplarının çalışma saatleri ve süresi konusundaki görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır.

**Tablo 34 Resmi ve Dini Bayramlar Gibi Günlerde  
Fazladan Çalışarak Mağdur Olunduğunun Düşünülüp Düşünülmediği**

| Seçenekler    | n          | %            |
|---------------|------------|--------------|
| Evet          | 719        | 91.8         |
| Hayır         | 58         | 7.4          |
| Cevapsız      | 6          | 0.7          |
| <b>Toplam</b> | <b>783</b> | <b>100.0</b> |

Anketimize katılan personelin, resmi ve dini bayramlar gibi günlerde çalışmaları ile ilgili düşüncelerini saptamak üzere; “Resmi ve dini bayramlar gibi günlerde, fazladan çalışarak mağdur edildiğinizi düşünüyor musunuz?” (Anket, soru: 30) sorusu yöneltilmiştir. Ankete katılanların % 91.8’i evet, % 7,4’ü hayır seçeneğini işaretlemiş, % 0.7’si de bu soruya cevap vermemiştir. Bu bulguya göre, deneklerimizin büyük çoğunluğunun (% 91.8) resmi ve dini bayramlar gibi günlerde fazla çalışarak mağdur edildiklerini düşündükleri anlaşılmıştır.

**Tablo 35: Gece ve Gündüz Vardiyalı Çalışma Sisteminin Fiziksel ve Psikolojik Olarak Olumsuz Etkilerinin Olup Olmadığı**

| Seçenekler    | n          | %            |
|---------------|------------|--------------|
| Evet          | 541        | 69.1         |
| Hayır         | 235        | 30.0         |
| Cevapsız      | 7          | 0.9          |
| <b>Toplam</b> | <b>783</b> | <b>100.0</b> |

Anketimize katılan personelin, vardiyalı çalışma sisteminin kendilerinin fiziksel ve psikolojik durumları üzerinde olumsuz etkileri olup olmadığını belirlemek üzere; “Gece ve gündüz vardiyalı olarak çalışmak sizi fiziksel ve psikolojik olarak olumsuz yönde etkiliyor mu?” (Anket, soru: 31) sorusu yöneltilmiştir. Ankete katılanların % 86.8’i evet, % 11,1’i hayır seçeneğini işaretlemiş, % 2.0’ı ise bu soruya cevap vermemiştir. Bu bulguya göre, deneklerimizin büyük çoğunluğunun (% 86.8) gece ve gündüz vardiyalı çalışma sisteminin kendilerinin fiziksel ve psikolojik durumları üzerinde olumsuz etkileri olduğunu belirttikleri görülmüştür.

**Tablo 36: Fazladan Çalışılan Süreler İçin Fazla Mesai Ücreti ya da Ek İzin Alınıp Alınmadığı**

| Seçenekler    | n          | %            |
|---------------|------------|--------------|
| Evet          | 30         | 3.8          |
| Hayır         | 741        | 94.6         |
| Cevapsız      | 12         | 1.5          |
| <b>Toplam</b> | <b>783</b> | <b>100.0</b> |

Anketimize katılan personelin, fazladan çalışmaları nedeniyle fazla mesai ücreti veya ek izin alıp almadıklarını belirlemek üzere; “Fazladan çalıştığınız süreler için fazla mesai ücreti ya da ek izin alıyor musunuz?” (Anket, soru: 32) sorusu

yöneltirilmiştir. Ankete katılanların % 3.8'i evet, % 94.6'sı hayır seçeneğini işaretlemiş, % 1.5'i de bu soruya cevap vermemiştir. Bu bulguya göre, deneklerimizin neredeyse tamamı (% 94.6) fazladan çalıştıkları süreler için fazla mesai ücreti ya da ek izin almadıklarını belirtmişlerdir.

#### 1.2.6. Deneklerin Eğitim ile İlgili Görüşleri

Araştırmanın 6. alt problemi “ceza infaz kurumları personelinin eğitimle ilgili bilgileri ve bu konudaki karşılaştıkları sorunlar nelerdir ?” şeklinde düzenlenmiştir. Bu alt problemle ilgili olarak ankette 33,34,35,36,37,38,39,40. sorular da yer verilmiştir. Bu alt problemle ilgili bulgular aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir.

**Tablo 37: Mezun Olunan Okulda Alınan Eğitimin  
Mesleğe Katkısı Olup Olmadığı**

| Seçenekler    | n          | %            |
|---------------|------------|--------------|
| Evet          | 234        | 29.9         |
| Kısmen        | 213        | 27.2         |
| Hayır         | 324        | 41.4         |
| Cevapsız      | 12         | 1.5          |
| <b>Toplam</b> | <b>783</b> | <b>100.0</b> |

Anketimize katılan personelin, mezun oldukları okulda aldıkları eğitimlerinin, mesleklerine katkısı hakkındaki düşüncelerini belirlemek üzere; “Mezun olduğunuz okulda almış olduğunuz eğitimin mesleğinize katkısı var mı?” (Anket, soru: 33) sorusu yöneltirilmiştir. Ankete katılanların % 29.9'u evet, % 27.2'si hayır seçeneğini işaretlemiş, % 1.5'i de bu soruya cevap vermemiştir. Bu bulguya göre, deneklerin çoğunluğu ( $\% 29.9 + \% 27.2 = \% 57.1$ ) mezun oldukları okulda almış oldukları eğitimin mesleklerine bir şekilde katkısı olduğunu düşünmektedirler.

**Tablo 38: Çalışma Yaşamında Hizmetiçi Eğitim Çalışmalarına Katılıp Katılmadıkları**

| Seçenekler    | n          | %            |
|---------------|------------|--------------|
| Evet          | 669        | 85.4         |
| Hayır         | 65         | 8.3          |
| Cevapsız      | 49         | 6.3          |
| <b>Toplam</b> | <b>783</b> | <b>100.0</b> |

Ankete katılan personelin, çalışma yaşamlarında hizmetiçi eğitime katılıp katılmadıklarını saptamak üzere; “Çalışma yaşamınızda hizmetiçi eğitim çalışmalarına katıldınız mı?” (Anket, soru: 34) sorusu yöneltilmiştir. Ankete katılanların % 85.4’ü evet, % 8.3’ü hayır seçeneğini işaretlemiş, % 6.3’ü de bu soruya cevap vermemiştir. Bu bulguya göre, deneklerimizin büyük çoğunluğunun (% 85.4) çalışma yaşamlarında hizmetiçi eğitime katıldıkları anlaşılmaktadır.

**Tablo 39: Hizmetiçi Eğitimde Alınan Derslerin Yapılan İşe Katkısı Olup Olmadığı**

| Seçenekler    | n          | %            |
|---------------|------------|--------------|
| Evet          | 462        | 59.0         |
| Kısmen        | 185        | 23.6         |
| Hayır         | 106        | 13.5         |
| Cevapsız      | 30         | 3.8          |
| <b>Toplam</b> | <b>783</b> | <b>100.0</b> |

Anketimize katılan personelin, hizmetiçi eğitimde aldıkları derslerin yaptıkları işe katkısının olup olmadığı yönündeki düşüncelerini saptamak üzere; “Katıldığınız almış olduğunuz eğitimin yapmış olduğunuz işe katkısı olduğunu düşünüyor musunuz?” (Anket, soru: 35) sorusu yöneltilmiştir. Ankete katılanların % 59.0’ı evet, % 23.6’sı kısmen, % 13.5’i hayır seçeneğini işaretlemiştir. Bu bulguya göre, deneklerimizin büyük çoğunluğunun (% 59.0 + % 23 = 82.6) hizmetiçi eğitimde aldıkları derslerin bir şekilde yaptıkları işe katkısı olduğunu düşündükleri anlaşılmıştır.

**Tablo 40: Hizmet Öncesi Eğitimin Gerekli Olup Olmadığı**

| Seçenekler    | n          | %            |
|---------------|------------|--------------|
| Evet          | 737        | 94.1         |
| Hayır         | 36         | 4.6          |
| Cevapsız      | 10         | 1.3          |
| <b>Toplam</b> | <b>783</b> | <b>100.0</b> |

Ankete katılan personelin, hizmet öncesi eğitimin gerekliliği hakkındaki düşüncelerini belirlemek üzere; “Hizmet öncesi eğitimin gerekliliğine inanıyor musunuz?” (Anket, soru: 36) sorusu yöneltilmiştir. Ankete katılanların % 94.1’i evet, % 4.6’sı hayır seçeneğini işaretlemiş, % 1.3’ü de bu soruya cevap vermemiştir. Bu bulguya göre, deneklerimizin neredeyse tamamının (% 94.1) hizmet öncesi eğitimin gerekli olduğunu belirttikleri görülmüştür.

**Tablo 41: Halen yapılan İşle ilgili Eğitim İhtiyacının Olup Olmadığı**

| Seçenekler    | n          | %            |
|---------------|------------|--------------|
| Evet          | 330        | 42.1         |
| Kısmen        | 220        | 28.1         |
| Hayır         | 228        | 29.1         |
| Cevapsız      | 5          | 0.6          |
| <b>Toplam</b> | <b>783</b> | <b>100.0</b> |

Ankete katılan personelin, yaptıkları işle ilgili eğitim ihtiyaçları olup olmadığı konusunda düşüncelerini belirlemek üzere; “Şu anda işinizle ilgili eğitim ihtiyacınızın olduğunu düşünüyor musunuz?” (Anket, soru: 37) sorusu yöneltilmiştir. Ankete katılanların % 42.1’i evet, % 28.3’i kısmen, % 29.1’i hayır seçeneğini işaretlemiş, % 0.6’sı ise bu soruya cevap vermemiştir. Bu bulguya göre, deneklerimizin çoğunluğunun ( $\% 42.1 + \% 28.1 = \% 70.2$ ) yaptıkları işle ilgili eğitim ihtiyacı hissettikleri anlaşılmıştır.

**Tablo 42: Kurumdaki Yönetici ve Personelin Daha Verimli Olabilmeleri İçin Sürekli Eğitimin Gerekip Gerekmediği**

| Seçenekler    | n          | %            |
|---------------|------------|--------------|
| Evet          | 559        | 71.4         |
| Hayır         | 208        | 26.5         |
| Cevapsız      | 16         | 2.0          |
| <b>Toplam</b> | <b>783</b> | <b>100.0</b> |

Ankete katılan yönetici ve personelin, kurumda daha verimli olabilmeleri için sürekli eğitime ihtiyaç duyma konusunda düşüncelerini belirlemek üzere; “Kurumunuzda yöneticilerin ve personelin işlerini daha verimli yapabilmelerini sağlamak için, sürekli bir eğitime tabi tutulmaları gerektiğini düşünüyor musunuz?” (Anket, soru: 38) sorusu yöneltilmiştir. Ankete katılanların % 71.4’ü evet, % 26.5’i hayır seçeneğini işaretlemiş, % 2.0’ı da bu soruya cevap vermemiştir. Bu bulguya göre, deneklerimizin büyük çoğunluğunun (% 71.4) kurumdaki yönetici ve personelin işlerini daha verimli yapabilmeleri için sürekli eğitime ihtiyaçları olduklarını belirtmişlerdir.

**Tablo 43: Yükselmek İçin Eğitimin Gerekli Olup Olmadığı**

| Seçenekler    | n          | %            |
|---------------|------------|--------------|
| Evet          | 558        | 71.3         |
| Kısmen        | 141        | 18.0         |
| Hayır         | 76         | 9.7          |
| Cevapsız      | 8          | 1.0          |
| <b>Toplam</b> | <b>783</b> | <b>100.0</b> |

Anketimize katılan personelin, yükselmek için eğitime ihtiyaç konusundaki düşüncelerini belirlemek üzere; “Sizce yükselme için eğitim çalışmalarına gerek var mıdır?” (Anket, soru: 39) sorusu yöneltilmiştir. Ankete katılanların % 71.3’ü evet, % 18.0’ı kısmen, % 9.7’si hayır seçeneğini işaretlemiş, % 1.0’ı da bu soruya cevap vermemiştir. Bu bulguya göre, deneklerimizin büyük çoğunluğunun (% 71.3) yükselme için eğitimin gerekli olduğunu düşündükleri anlaşılmıştır.

**Tablo 44: Eğitimin Ceza İnfaz Kurumlarının ve Personelinin Toplumdaki İmajını Olumlu Yönde Etkileyip Etkilemeyeceği**

| Seçenekler    | N          | %            |
|---------------|------------|--------------|
| Evet          | 566        | 72.3         |
| Kısmen        | 159        | 20.3         |
| Hayır         | 46         | 5.9          |
| Cevapsız      | 12         | 1.5          |
| <b>Toplam</b> | <b>783</b> | <b>100.0</b> |

Ankete katılan personelin, eğitimin kurumlarının ve kendilerinin toplumdaki imajını olumlu yönde etkileyip etkilemeyeceği konusunda düşüncelerini saptamak üzere; “Ceza İnfaz Kurumlarındaki uygulamaları iyileştirerek, kurumların ve personelinin toplumdaki imajını olumlu yönde etkileyeceğini düşünüyor musunuz?” (Anket, soru: 40) sorusu yöneltilmiştir. Ankete katılanların % 72.3’ü evet, % 20.3’ü kısmen, % 5.9’u hayır seçeneğini işaretlemiştir. Ankete katılanların % 1.5’i bu soruya cevap vermemiştir. Bu bulguya göre, deneklerimizin büyük çoğunluğunun (% 72.3) eğitimin, ceza infaz kurumları ve personelinin toplumdaki imajını olumlu yönde etkileyeceğini düşündükleri anlaşılmıştır.

**Tablo 44 a: Ceza İnfaz Kurumları Alt Personel Gruplarına Göre; Eğitimin Ceza İnfaz Kurumlarının ve Personelinin Toplumdaki İmajını Olumlu Yönde Etkileyip Etkilemeyeceğine İlişkin X<sup>2</sup> Testi**

|                              | Evet             | Hayır              | Kısmen    | Toplam     |
|------------------------------|------------------|--------------------|-----------|------------|
| <b>Yönetici</b>              | 57               | 10                 | 5         | <b>72</b>  |
| <b>Uzman</b>                 | 5                | 0                  | 1         | <b>6</b>   |
| <b>İKM</b>                   | 451              | 134                | 36        | <b>621</b> |
| <b>Diğer</b>                 | 43               | 4                  | 4         | <b>62</b>  |
| <b>Toplam</b>                | <b>556</b>       | <b>159</b>         | <b>46</b> | <b>761</b> |
| <b>X<sup>2</sup> = 4.872</b> | <b>s. d. = 6</b> | <b>P &lt; 0.05</b> |           |            |

Anketimize katılan ceza infaz kurumları personeli alt meslek grupları için, 657 Sayılı DMK’da düzenlenen disiplin cezaları ve bu cezaları gerektiren fiil ve hallerin, eğitimin kurumlarının ve kendilerinin toplumdaki imajını olumlu yönde etkileyip etkilemeyeceği konusunda düşüncelerini saptamak üzere; “Ceza İnfaz Kurumlarındaki uygulamaları iyileştirerek, kurumların ve personelinin toplumdaki imajını olumlu yönde etkileyeceğini düşünüyor musunuz?” (Anket, soru: 40) sorusuna verilen bilgilere  $X^2$  testi uygulanmıştır. 6. serbestlik derecesi ve 0.05 düzeyinde  $X^2$  testi tablosundan okunan değer (12.6) testten elde edilen değerden (4.872) büyük bulunduğundan, dağılım anlamlı bulunmamıştır. Bu bulguya göre, alt personel gruplarının eğitimin ceza infaz kurumlarının ve personelinin toplumdaki imajını olumlu yönde etkileyip etkilemeyeceğine konusundaki görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır.

## BÖLÜM VII

### 1. SONUÇ VE ÖNERİLER

Dünyada kamusal alanın hala en etkin olduğu hizmet sektörlerinden biri olan adalet hizmetleri konusunda, son yıllarda istisnasız bütün ülkelerde önemli değişim süreçleri yoğun olarak yaşanmaktadır. Küreselleşme çağında özellikle iletişim alanında son yıllarda kaydedilen hızlı gelişmeler, adalet hizmetlerinde süregelen bu dönüşümü hızlandırmış ve global boyutta açık toplum denetimi kapsamlaştırarak söz konusu dönüşüme katkıda bulunmuştur. Adalet hizmetlerinin tamamlayıcı bir parçası olan infaz hizmetleri alanında da bu yapısal dönüşümün somut izleri gözlemlenmektedir. Gerek Avrupa Konseyi'nin kurucu üyesi olması ve gerekse Avrupa Birliği'nde üyelik sürecinin giderek berraklaşması ile Türkiye'de de adalet ve cezaevleri alanlarında özellikle son yıllarda hızlı bir dönüşüm süreci yaşanmıştır. Bu süreç kapsamında önceki dönemlerde sık sık ulusal ve uluslararası basında olumsuz uygulamalar ile gündeme gelen Türkiye'de ki cezaevleri ile ilgili olarak, çağdaş normlara uyum amaçlanarak önemli adımlar atılmış ve hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetlerinde kayda değer gelişmeler sağlanmıştır. Bu dönüşümün yanı sıra, infaz hizmetlerinin cezaevlerinde gerçekleşmesini sağlayan infaz personelinin çalışma koşullarının genel kamu çalışanlarına göre ne düzeyde olduğu noktasında yapılan değerlendirmeler, cezaevlerinde yapısal dönüşümün gerçek niteliği üzerinde objektif değerlendirmeler yapmamıza olanak sağlayacak niteliktedir. Ancak hak ve sorumlulukları konusunda bilgi sahibi olan ve bunları uygulayabilen personelin varlığı ile evrensel normlara ulaşılp, yapısal reformlar tamamlanabileceğinden; Türk ceza infaz kurumları ve tutukevleri personelinin mevcut yeterlilik seviyesi üzerinde yapılacak değerlendirmeler bu yönde gelecekte yapılacak çalışmalar için yol gösterici özellikte olacaktır.

Çalışmamızda; disiplin ve ceza kovuşturması, sicil, eğitim, çalışma şartları ve izinler konulu 6 ana başlık altında yapılan değerlendirmeler kapsamında,

cezaevlerinde çalışan personele yönelik olarak gerçekleştirilen idari uygulamalar konusunda personelin bilgi düzeyi, karşılaşılan sorunlar, yapılan işlemlerin ne düzeyde verimli olup olmadığı ya da ne derece mevcut sistemin ve uygulamaların benimsenip benimsenmediği üzerinde İstanbul ilindeki cezaevleri personeli üzerinde gerçekleştirilen anket sonuçları değerlendirmeler yapmamıza imkan vermektedir. Buna göre:

Ceza infaz kurumları ve tutukevlerinde çalışan personelin büyük bir çoğunluğunun eğitim seviyesi lise mezunu düzeyindedir. Yönetici ve uzman personelin genel olarak yüksek okul mezunu olması durumu veri olarak ele alınırsa, cezaevi çalışanlarının büyük oranda lise mezunu olduğu gerçeği ortaya çıkmaktadır. Lise mezunu personele ise mesleğin inceliklerinin anlatılması, cezaevinde evrensel normlara ulaşılması için yeni adalet ve infaz sistemin tanıtılması yönünde eğitimlerin özellikle verilmesi gereklidir. Temel bilgi edinimi ve kullanımı bakımından bu grup personelin belirli bir düzeyde olduğu kabul edilse bile, mutlaka hizmet öncesi ve hizmetiçi eğitim programlarıyla desteklenmesi ve alanlarında uzmanlaşmalarının sağlanması gereklidir. Son yıllarda kadın ve çocuk suçlu oranlarında artışla birlikte cezaevlerinde çalışan kadın personel sayısında da artış ihtiyacı belirginleşmektedir. Gelişmiş ülkelerde 1/5 oranında olan kadın personel sayısının bizde de bu orana ulaşması söz konusu olacaktır. Ayrıca kadın ve çocuk cezaevi yapımına yönelik ihtiyaç ileriki yıllarda daha belirgin bir hale gelecektir. Ancak bu ihtiyacın ötesinde bu tür cezaevlerinde görev alacak personelin de daha özel ve yoğun hizmetiçi ve öncesi eğitim programlarına tabi tutulmalarının gerekliliğini ortaya çıkmaktadır.

Anket sonucunda deneklerin büyük bir çoğunluğu, disiplin cezalarının ne olduğunu ve disiplin amirlerinin kimler olduğunu bildiklerini ifade etmişlerdir. Ayrıca disiplin soruşturmasına başlanılmasının mutlaka disiplin cezası verileceği anlamına gelmediği noktasında büyük çoğunlukla yapılan değerlendirme ile personelin bu mekanizmaya olan güvenlerini ortaya koydukları görülmüştür. Disiplin cezalarına karşı itirazda gerekli olan sürelerin bilinmesi ve disiplin cezalarının kariyerleri üzerindeki etkilerinin farkında olunması konularında da personelin bilinçlenme düzeyinin yüksek olduğu görülmektedir. Ancak katılımcıların yaklaşık üçte birince disiplin cezalarının uygulanmasında keyfiyet olduğu noktasında yapılan değerlendirme ise, disiplin cezaları ile ilgili olarak personelin en olumsuz görüşü

noktasını ortaya koymaktadır. Bu itibarla, disiplin cezalarını uygulayıcı mekanizmaların bu süreçte daha objektif ve şeffaf bir yönetim tarzına dayalı karar mekanizması geliştirmeleri önem arz etmektedir. Yine katılımcıların yaklaşık 2/3'ünce disiplin soruşturmalarını gerektiren fiil ve hallerin, kendileri hakkında yapılan soruşturmalarda ihtiyacı kısmen karşıladığı ya da hiç karşılamadığı yönünde yapılan değerlendirmelerin; disiplin suçuna giren hallerin DMK'da yeniden düzenlenmesi gerekliliğine yönelik bir ihtiyacın varlığı olarak değerlendirilmesi mümkündür.

Ceza kovuşturmaları hakkında yapılan değerlendirmelerle ilgili olarak; deneklerin ¼ gibi bir bölümü, DMK'nun ilgili hükümleri kapsamında isnat ve iftiralara karşı korundukları konusunda bilgi sahibi olmadıklarını ifade etmişlerdir. Bu nedenle, personel için isnat ve iftiralara karşı ne şekilde daha etkili bir koruma mekanizması geliştirilmesi hususu üzerinde durulması gerekmektedir. Böylelikle hukuk devleti kuralları içerisinde devlet memurluğunun görev esnasında kazanması istenilen eylemsel ve düşünsel hareket serbestliğinin güçlendirilmesi amacına ulaşılabilir. Deneklerin yaklaşık olarak % 30'unun görevleri esnasında işlemiş oldukları iddia edilen bir suçtan dolayı ceza kovuşturmasına tabi tutulduklarını belirtmeleri, ceza infaz kurumlarında çalışan personel için ceza kovuşturmasına tabi tutulma oranının oldukça yüksek olduğu; bu oranın görev motivasyonuna olumsuz etki yapma olasılığı olduğu noktasında değerlendirme yapılması gereklidir. Bu değerlendirmenin daha somut verilerle desteklendiği takip eden anket sorularına verilen cevaplarla daha açık bir şekilde görülmektedir. Ankete katılan personelin yarıdan az bir kısmı görevlerinden dolayı her an bir ceza kovuşturması geçireceği korkusunu taşımadıklarını ifade etmesine rağmen, katılımcıların yarısından fazlasının bu tür bir korkuya sahip olduklarını ifade etmeleri dikkat çekicidir. Üstelik ceza infaz kurumlarında gerçekleştirilen görev yasal olarak 'adli görev' olarak addedildiğinden; isnat edilen suç hakkında bir ön soruşturma yapılmadan doğrudan ceza takibatına başlanılmasının personeli görevine karşı olumsuz yönde etkileme oranı % 90 oranını aşmaktadır. Bu itibarla ceza kovuşturmalarında, tıpkı disiplin soruşturmalarında olduğu gibi, daha itidalli bir tutum takınılarak personelin içinde bulunduğu psikolojik olumsuzlukların giderilmesi gereklidir. Cezaevlerinde hizmet gören psiko-sosyal servisin bu anlamda etkinliğinin artırılarak salt hükümlü ve tutuklulara değil aynı

zamanda ceza ve tutuklevleri personeline yönelik olarak da hizmet vermesi bu giderimin gerçekleştirilmesinde etkin olabilecektir.

Katılımcılar arasında siciller konusundaki değerlendirmelerin tarafsız kriterlere göre yapıldığını düşünenler deneklerin yalnızca dörtte birini oluşturmaktadır. Bunun dışında yaklaşık % 45 oranında büyük bir kesim bu konuda tarafsız değerlendirme yapılmadığını düşündüklerini ifade etmiştir. Kısmen tarafsız değerlendirme yapıldığını düşünenlerle birlikte katılımcıların  $\frac{3}{4}$ 'ü tarafsız sicil değerlendirmesi konusunda çekincelerini ifade etmişlerdir. Bu soruyu tamamlayıcı nitelikte olan soruda ise; 'tarafsız sicil değerlendirmesi yapılmaması düşünüldüğünde bu durumum amirlere ya da işe karşı olumsuz etkisi olduğu' yönünde  $\frac{2}{3}$  oranında verilen cevap, siciller ile mesleki performans ve verim arasında ciddi bir ilişkinin bulunduğunu göstermektedir. Sicil konusunda diğer tamamlayıcı nitelikteki sorulara verilen cevaplardan elde edilen veriler de anlamlıdır. Sicil değerlendirmelerinin tarafsız olmadığı düşünüldüğünde görevde hak edilen yere gelinmediğini düşünen katılımcıların oranı % 60'ı aşarken, yine katılımcılar sicil amirlerinin haklarında sicil notu verdikleri personeli iyi tanımadıklarını yaklaşık  $\frac{3}{4}$  gibi bir çoğunlukla düşünmektedirler. Sicil notlarının gelecekteki mesleki kariyerleri için belirleyici olduğunun bilincinde olan katılımcıların tamamına yakınının, sicil notlarının kendilerine bildirilmesi yönünde idari şeffaflaşma talebi içinde oldukları görülmektedir.

Ankete katılımcıların hangi tür izinleri kullanma hakları olduğu konusunda bilgilerinin doyurucu oranda olduğu gözlemlenmektedir (% 87.6). Ancak izinlerin yeterince ve zamanında kullanılmadığı düşüncesinde olan katılımcıların oranı % 60'a yakındır. Ayrıca katılımcıların yarıya yakın oranda bir bölümünün izin kullanımında amirleri tarafından keyfi uygulamalarla karşılaştıklarını ifade etmeleri, bu tür izinlerin kullanımında sorunlar yaşandığını ortaya koymaktadır. Bu tür sorunların neler olduğu yolunda araştırmalar yapıp, çözüm yöntemleri geliştirilmesi gereklidir. Bu şekilde bir yaklaşımın olumlu neticelerinin iş verimini arttıracığı söylenebilir.

Ankete katılan personel arasında çalışma saatlerinin genel olarak fazla olduğu düşüncesi  $\frac{2}{3}$ 'ü aşan bir oranda hakimdir. Çalışma saatlerinin fazlalığı konusunda dile getirilen bu rahatsızlık, özellikle resmi ve dini bayramlarda fazla çalışıldığı konusunda % 90'ı aşan bir oranda görüş birliği ile somutlaşmaktadır. Özellikle ceza

infaz kurumları ve tutukevlerinde çalışma sisteminin 24 saat vardiya sistemine dayanmasından ötürü, personelin 2/3'ü bu durumdan fiziksel ve psikolojik olarak olumsuz etkilendiklerini ifade etmişlerdir. Katılımcıların neredeyse tamamına yakının; ayrıca fazladan çalışılan süre için ek ücret ya da izin almamalarından dolayı, fazla çalışmadan kaynaklanan rahatsızlık düşüncesinin pekiştiğini bu soruya verilen cevapla söylemek mümkündür.

Deneklerin eğitim konusundaki düşünceleri ile ilgili olarak; katılımcılar mezun oldukları okulda aldıkları eğitimlerin çalıştıkları işe olan katkısının kısmen ya da doğrudan olduğunu yarıya yakın oranda belirtmişlerse de, alınan eğitimin işe katkısının olmadığını düşünenlerin oranı da hayli yüksektir (% 41.4) Yine katılımcıların büyük çoğunluğunun lise mezunu olduğu gerçeği göz önüne alındığında, bu düzeyde bir eğitimin infaz işlerine doğrudan katkısının olamayacağı açıktır. Bu da ceza infaz kurumları personeli için hizmetiçi ve öncesi uzmanlaşmayı sağlayacak eğitimlere verilmesi gerekli önemi ortaya koymaktadır. 2002' yılı içinde kanunlaşan eğitim merkezleri ile ilgili düzenleme çerçevesinde somutlaşan adımlar ile bu konuda ki eksikliğin giderilmesi hedeflenmektedir. Kaldı ki katılımcıların % 80'lik bir kısmı, hizmet öncesi eğitimin işlerine doğrudan ya da kısmen olumlu katkısı olduğunu ifade etmişlerdir. Yine benzer şekilde katılımcıların neredeyse tamamı hizmet öncesi eğitimin gerekli olduğunu belirtmişlerdir. % 70 oranında bir çoğunluk ise doğrudan ya da kısmen yaptıkları işle ilgili olarak halihazırda eğitime ihtiyaçları olduğunu ifade etmişlerdir. Yönetici ve personelin görevlerinde daha verimli olmaları için sürekli olarak eğitime katılmaları gerekip gerekmediği sorusuna katılımcılar yine % 70'den fazla bir oranda evet cevabını vermişlerdir. Eğitimin ve yeni süreçte hızla oluşum sürecini yaşamakta olan eğitim merkezlerinin rolü ve gerekliliği konusunda adımların atılmasının tasvibi anlamına gelen bu verileri destekleyen iki ayrı soru daha vardır: Bunların ilkinde, katılımcılar % 90 oranında mesleki kariyerleri için eğitimin gerekliliğine kısmen ya da doğrudan katılmaktadırlar. Diğer soruda ise; eğitim yolu ile ceza infaz kurumlarının toplum nezdinde imajının kısmen ya da doğrudan olumlu yönde etkileneceği hususunda katılımcılar, % 90 oranında bir görüş birliğine varmışlardır. Aynı soruya verilen dörtte bir oranında kısmen ve hayır yanıtlarını ise kurumsal imaj yükselmesi için eğitimin yanı sıra başka alternatiflere başvurulması şeklinde algılamak mümkündür

## K A Y N A K Ç A

- CENGİZ, Orhan Kemal**, “Uluslararası Ceza Reformu”, Bg Yayınları, 2001.
- EVLİYAOĞLU, Erkal**, “Memurlarla İlgili Suçlar”, Ankara: Adalet Yayınevi, 2001.
- GÖZÜBÜYÜK, A. Şeref**, “Yönetim Hukuku”, Ankara: Turhan Kitabevi, 1995.
- GÜNAY, Erhan**, “Hakim-Savcı, Avukatlar ile Diğer Adli Personelin İşledikleri Suçlar ve Soruşturmalar”, Ankara: Seçkin yayınevi, 1997.
- İÇLİ, Tülin Günşen**, “Türkiye’de Cezaevi Rehabilitasyon Faaliyetleriyle İlgili Sosyolojik Bir Analiz”, Ankara: Açık Cezaevi Matbaası, 1999.
- İLHAN, Adem**, “Memurun Hakları”, Ankara: Net-pa Yayın, 2003.
- KAMER, Vehbi Kadri**, “Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı ile Cezaevi İdaresi”, Ankara: Eda Matbaası, 2005.
- KAMER, Vehbi Kadri**, “Ceza İnfaz Kurumları Personelinin Eğitimi”, Adalet Dergisi, Sayı: 20, Ankara: Açık Cezaevi Matbaası, 2004.
- KARAOĞLU, Ömer Cem**, “F Tipi Kapalı Cezaevlerinde Görevli İnfaz ve Koruma Memurlarına Uygulanan Hizmetiçi Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi”, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Programları ve Öğretim Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara: 2002
- “Aday Memurluk Eğitimi Ders Notları”**, Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Ankara Eğitim Merkezi , Ankara: Açık Cezaevi Matbaası, 2002.
- “Görevde Yükselme Ders Notları”**, Ankara: Açık Cezaevi Matbaası, 2004.
- KAYA, Muhittin**, “Cezaevi Mevzuatı”, Ankara: Açık Cezaevi Matbaası, 1995.
- MUTLU, Ahmet**, “Cezaevi Mevzuatı”, Ankara, Adalet Yayınevi, 1998.

**“Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Mevzuatı”,** Ankara: Açık Cezaevi Matbaası, 2001.

**NURSAL, Necati,** “Uluslararası Cezaevi Standart Kuralları ve İlgili Sözleşmeler”, Ankara: Açık Cezaevi Matbaası, 2002.

**PINAR, İbrahim,** “Devlet Memurları Kanunu”, Ankara: Seçkin Yayınları, 1999.

**PINAR, İbrahim,** “Devlet Memurları Kanunu Şerhi ve İlgili Mevzuat”, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2001.

**SAĞLAM, M. Yılmaz,** “Türk İnfaz Sisteminde Ceza İnfaz Kurumları”, Ankara: Açık Cezaevi Matbaası, 2003.

**T.C. Danıştay Birinci Daire Kararı,** Esas No: 2000/29, Karar No: 2000/59

**“Kamu Görevlileri El Kitabı”** Ankara: TODAİE Yayınları, 2002.

**TORTOP, Nuri,** “Personel Yönetimi”, Ankara: DİE Matbaası, 1992.

**ÜLKER, Gönül,** “Kamu Personel Yönetimi”, Bolu: AİBÜ Yayınları, 1997.

**Adalet Bakanlığı Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Yönetmeliği,** Resmi Gazete; 23710, 30.05.1999

**Adalet Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatı Memurları Sicil Yönetmeliği,** 26.03.1988 Tarihli RG

## ANKET UYGULAMASI

Anket çalışması, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun, ceza infaz kurumları personeline nasıl uygulandığını ve uygulamadan kaynaklanan sorunların neler olduğunu saptamak amacıyla hazırlanmıştır. Bu alanda personelin bilgi eksikliği varsa bu eksikliği gidermek amaçlanmaktadır. Ayrıca bu konuda bir durum değerlendirmesi yapılarak uygulamadaki aksaklıkların nasıl giderileceği hususlarında görüşler aktararak çözüm önerileri sunulmaya çalışılacaktır.

Anket sorularına vereceğiniz samimi ve doğru bilgiler bu konuda yapılacak değerlendirme sonuçlarının da doğru ve güvenilir olmasını sağlayacaktır. Çözüm önerilerinin tutarlı ve uygulanabilir olması ise var olan sorunların çözümüne katkıda bulunacaktır. Anket sorularına tam ve eksiksiz olarak cevap vermeniz bu bakımdan önem arz etmektedir.

Anket uygulaması İstanbul sınırları içerisinde bulunan ceza infaz kurumu personelinin tamamına uygulanacaktır. Ankete vereceğiniz cevaplar tamamen bilgi amaçlı olarak kullanılacaktır. Kesinlikle kişisel bilgilerinizi (adı, soyadı, sicil vb ) yazmayınız.

Anket uygulamasına verdiğiniz samimi ve içten cevaplar için şimdiden teşekkür ederiz.

### ANKET FORMU

1. Hangi okuldan mezun oldunuz?  
Ortaöğretim ( ) Lise ( ) Yükseköğretim ( ) Yüksek lisans ve doktora ( )
2. Cinsiyetiniz?  
E ( ) K ( )
3. Kurumdaki göreviniz nedir?  
.....
4. Bu meslekte kaç yıldır çalışıyorsunuz?  
( )
5. Disiplin cezalarının neler olduğunu biliyor musunuz?  
Evet ( ) Hayır ( )
6. Disiplin amirinizin kim olduğunu biliyor musunuz?  
Evet ( ) Hayır ( )
7. Sizce disiplin soruşturmasına başlanması, disiplin cezası verileceği anlamına gelmekte midir?  
Evet ( ) Hayır ( )
8. Disiplin cezalarına karşı itiraz yolları ve süresini biliyor musunuz?  
Evet ( ) Hayır ( )
9. Disiplin cezalarının görevde yükselme, atama ve yer değiştirmeyi etkilediğini biliyor musunuz?  
Evet ( ) Kısmen( ) Hayır ( )

10. Disiplin cezaları uygulamalarında bir keyfiyet söz konusu mudur?

Evet ( )

Hayır ( )

11. 657 Devlet Memurları Kanununda düzenlenen disiplin cezaları ile bu cezaları gerektiren fiil ve hallerin, Ceza İnfaz Kurumu personeli için yapılan disiplin soruşturmalarında ihtiyacı karşıladığını düşünüyor musunuz?

Evet ( )

Kısmen ( )

Hayır ( )

12. Disiplin cezaları caydırıcı bir rol oynamakta mıdır?

Evet ( )

Hayır ( )

13. Devlet Memurları Kanununa göre isnat ve iftiralara karşı korunmalı olduğunuzu biliyor musunuz?

Evet ( )

Hayır ( )

14. Göreviniz esnasında işlemiş olduğunuz iddia edilen bir suçtan dolayı ceza kovuşturmasına tabi tutulduunuz mu?

Evet ( )

Hayır ( )

15. Soruşturma ve kovuşturmaya tabi tutulduğunuzda, iddia edilen suç konusu nedenleri size yazılı olarak bildiriliyor mu?

Evet ( )

Hayır ( )

16. Her an bir ceza kovuşturması geçireceğiniz kaygısı taşıyor musunuz?

Evet ( )

Hayır ( )

17. İdarece bir ön soruşturma yapılmadan hakkınızda doğrudan ceza kovuşturması başlatılması sizi işinize karşı olumsuz yönde etkiler mi?

Evet ( )

Hayır ( )

18. Sicil konusunda yapılan ölçme ve değerlendirmenin tarafsız kriterlere göre yapıldığını düşünüyor musunuz?

Evet ( )

Kısmen ( )

Hayır ( )

19.Düşünmüyorsanız bu durum sizi amirlerinize ve işinize karşı olumsuz yönde etkiliyor mu?

Evet ( )

Hayır ( )

20.Sicil değerlendirmelerinin objektif olmadığı için görevinizde hak ettiğiniz yere gelmediğinizi düşünüyor musunuz?

Evet ( )

Hayır ( )

21.Ceza İnfaz Kurumları Personeli Sicil Amirleri Yönetmeliğinde gösterilen sıralı sicil amirlerinin sicil verecekleri memurları iyi tanıdıklarını düşünüyor musunuz?

Evet ( )

Hayır ( )

22.Sicil notlarının görevde yükselme, atama, yer değiştirme gibi konuları etkilediğini biliyor musunuz?

Evet ( )

Hayır ( )

23.Sicil notlarının açıklanmasını istiyor musunuz?

Evet ( )

Hayır ( )

24.Yasal olarak hangi tür izinleri kullanma hakkınız olduğunu biliyor musunuz?

Evet ( )

Hayır ( )

25.İzinlerinizi istediğiniz zamanda ve yeteri kadar kullanabiliyor musunuz?

Evet ( )

Hayır ( )

26.İzinlerinizi kullanırken amirleriniz tarafından keyfi uygulamalarla karşılaşılıyor musunuz?

Evet ( )

Hayır ( )

27. Mazeret izninin hangi hallerde kullanabileceğinizi biliyor musunuz?

Evet ( )

Hayır ( )

28. Mazeret iznini kullanırken zorlukla karşılaşılıyor musunuz?

Evet ( )

Hayır ( )

29. Çalışma saatlerini ve süresini fazla buluyor musunuz?

Evet ( )

Hayır ( )

30. Resmi ve dini bayramlar gibi günlerde, fazladan çalışarak mağdur edildiğinizi düşünüyor musunuz?

Evet ( )

Hayır ( )

31. Gece ve gündüz vardiyalı olarak çalışmak sizi fiziksel ve psikolojik olarak olumsuz yönde etkiliyor mu?

Evet ( )

Hayır ( )

32. Fazladan çalıştığınız süreler için fazla mesai ücreti veya ek izin alıyor musunuz?

Evet ( )

Hayır ( )

33. Mezun olduğunuz okulda almış olduğunuz eğitimin mesleğinize katkısı var mı?

Evet ( )

Kısmen ( )

Hayır ( )

34. Çalışma yaşamınızda hizmet içi eğitim çalışmalarına katıldınız mı?

Evet ( )

Hayır ( )

35. Katıldıysanız almış olduğunuz eğitimin yapmış olduğunuz işe katkısı olduğunu düşünüyor musunuz?

Evet ( )

Kısmen ( )

Hayır ( )

36. Hizmet öncesi eğitimin gerekliliğine inanıyor musunuz?

Evet ( )

Hayır ( )

37. Şu anda işinizle ilgili eğitim ihtiyacınızın olduğunu düşünüyor musunuz?

Evet ( )

Kısmen ( )

Hayır ( )

38. Kurumunuzda yöneticilerin ve personelin işlerini daha verimli yapabilmelerini sağlamak için, sürekli bir eğitime tabi tutulmaları gerektiğini düşünüyor musunuz?

Evet ( )

Hayır ( )

39. Sizce yükselme için eğitim çalışmasına gerek var mıdır?

Evet ( )

Kısmen ( )

Hayır ( )

40. Eğitimin; Ceza İnfaz Kurumlarındaki uygulamaları iyileştirerek, kurumların ve personelinin toplumdaki imajını olumlu yönde etkileyeceğini düşünüyor musunuz?

Evet ( )

Kısmen ( )

Hayır ( )

Teşekkür Ederiz